ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

Organizational Commitment of Temporary Nurses in Community Hospitals, Udonthani Province

บุตธะนา สุมามาลย์*[1], นิตยา เพ็ญศิรินภา[2] พรทิพย์ กีระพงษ์[2]
Butthana Sumaman*[1] Nittaya Pensirinapa[2] Porntip Geerapong[2]
[1]โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี, ประเทศไทย 41190
[1]Practitioner Level Bandung Crown Prince Hospital Udonthani Province, Thailand 41190
[2]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี, ประเทศไทย 41000
[2]Sukhothai Thammathirat Open University Nonthaburi Province, Thailand 41000

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงานและประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงานและประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 222 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน เลือกจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ลักษณะของงาน ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่มีความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.69 ถึง 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีอายุเฉลี่ย 26 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 3 ปี ลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.62 ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.05 และ (3) ลักษณะของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .405 ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .629 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

The Objectives of this research were to study : (1) organizational commitment (2) personal factors, job characteristics, and job experience and (3) the relationships between personal factors, job characteristics, job experience, and organizational commitment of temporary nurses in community hospitals, Udonthani province.

Corresponding Author : *e-mail: tom26_hp@hotmail.com

104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 104 4/8/60 BE 11:22 AM

The research population was 222 temporary nurses who work in community hospitals, 155 of them were selected by stratified random sampling. Data were collected by a questionnaires had four parts including personal factors job characteristics job experience and organizational commitment with the reliability of 0.69 - 0.88. Data were analyzed by descriptive statistic, and Spearman rank correlation coefficient.

The finding showed that : (1) the overall and each aspect of organizational commitment of temporary nurses were at the moderate levels,mean 3.24 (2) personal factors, an average of age was 26 years old, an average period of working was 3 years, overall of job characteristics were at the high levels, mean 3.64 overall of job experience was at the moderate level, mean 3.05 and (3) overall job characteristics was low positive significantly related to organizational commitment at 0.001 level, (r = .405) overall job experience was moderate positive significantly related to organizational commitment at 0.001 level, (r = .629) age and the period of working had no relation to the organizational commitment

Keywords : Organizational commitment, Temporary nurses, Community hospitals

บทนำ

พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ ให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง การปฏิบัติงานของพยาบาลประกอบด้วย การป้องกัน รักษา ดูแลฟื้นฟูทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผู้ช่วยแพทย์และร่วมงานกับทีมสุขภาพในการให้บริการผู้ป่วย ซึ่งถือว่าเป็นภาระงานที่หนักเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ในขณะที่โรงพยาบาลต่าง ๆ มีความขาดแคลนพยาบาล แต่โรงพยาบาลของรัฐมีปัญหาเรื่องรอบอัตรากำลัง ทำให้ต้องจ้างพยาบาลเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะเห็นได้จากสถานการณ์พยาบาลทั้งประเทศ นัดชุมนุมหน้าทำเนียบรัฐบาล ในปี พ.ศ. 2555 เพื่อเรียกร้องให้บรรจุลูกจ้างชั่วคราวเป็นข้าราชการ เนื่องจากพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลส่วนใหญ่ เป็นแค่ลูกจ้างชั่วคราว ต้องมีการต่อสัญญาจ้างทุก 1 ปี และยังไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ อย่างที่ข้าราชการได้รับ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้กับสมาชิกในครอบครัว ค่าบำรุงการศึกษาบุตร เป็นต้น รวมทั้งความก้าวหน้าในงาน ทำให้พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จึงลาออกไปทำงานที่โรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ส่งผลให้เกิดความขาดแคลนพยาบาลมากยิ่งขึ้น และการขาดแคลนจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวกว่า 14,000 คน ลาออกจากกระทรวงสาธารณสุข จากการที่ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ และจากการศึกษาของ Sullivan[1] พบว่า พยาบาลที่ทำงานครบ 1 ปี ลาออกหนึ่งคน ทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายถึง 120,000 บาทต่อคน ดังนั้นการสร้างความยึดมั่นผูกพันองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนักถึงเพราะหากบุคลากรขาดความยึดมั่นผูกพันองค์การ จะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานและประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสมาชิกในองค์การที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การสูง จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เต็มกำลังความสามารถ และต้องการที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ[2]

โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดอุดรธานี ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีทั้งหมด 17 แห่ง มีพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด 222 ราย มีอัตราการย้าย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2557 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.45 อัตราการลาออก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2557 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง ส่งผลต่อระบบงานของโรงพยาบาลชุมชนเป็นอย่างมาก เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชน มีหน้าที่ให้การบริการสุขภาพแบบผสมผสาน คือ ให้บริการทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม การป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ มุ่งเน้นให้การพยาบาลอย่างทั่วถึง เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และมีบุคลากรที่ประกอบด้วย แพทย์ที่มีความชำนาญในแต่ละสาขา ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ โดยพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลชุมชนมีการจ้างเป็นรายปี และได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือนในงบประมาณที่โรงพยาบาลกำหนดขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างใหม่ทุก 1 ปี

104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 105 4/8/60 BE 11:22 AM

การจะส่งเสริมและพัฒนาพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในบริบทของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ซึ่งแนวคิดของ Steers[3] ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ลักษณะของงาน 3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศไทย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05[4,5,6] ที่ผ่านมายังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลต่อไป

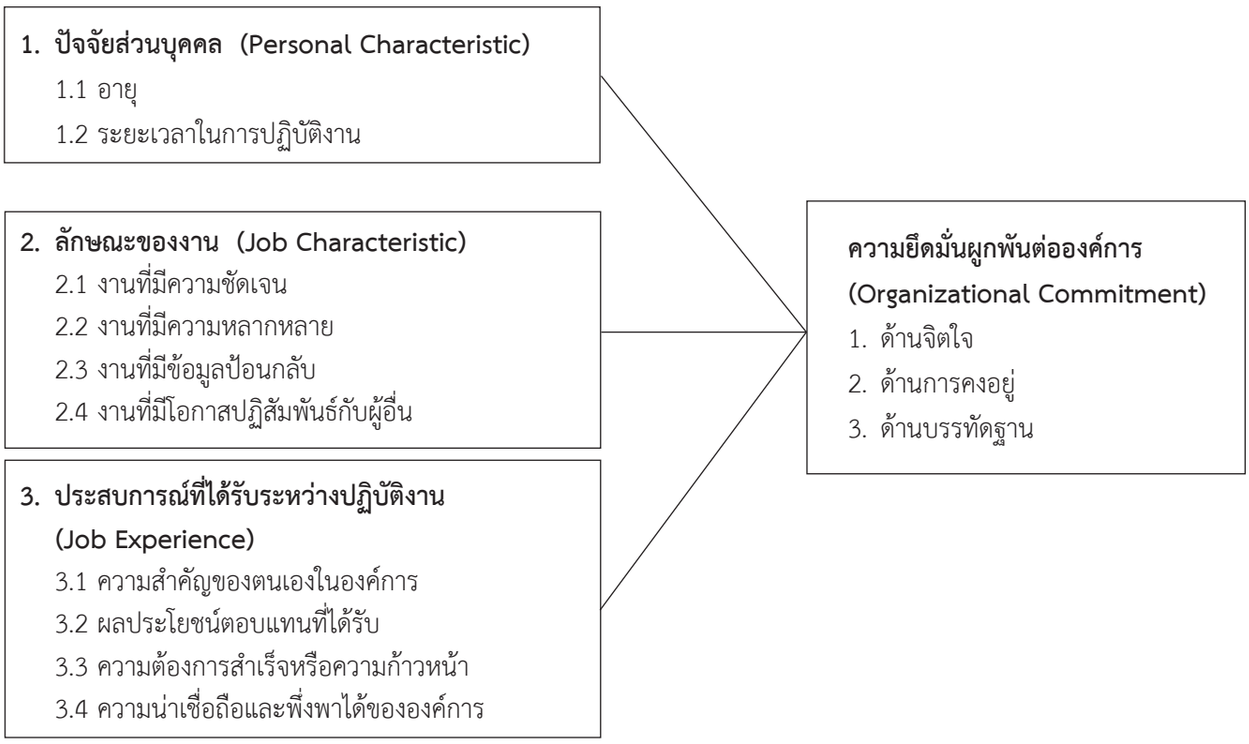
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี
2. ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี
3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 106 4/8/60 BE 11:22 AM

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ จากสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี

2. ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวจากสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชไปถึงหัวหน้าฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขั้นตอนเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี โดยมีหนังสือการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างการทำวิจัยในมนุษย์จากสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี และผู้วิจัยแนบเอกสารใบยินยอมการเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัย และสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย ในการอยู่ร่วมงานวิจัยหรือออกจากการวิจัยโดยไม่บังคับ ชี้แจงการเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และข้อมูลที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดต่อการปฏิบัติงาน

เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2. ลักษณะของงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีของ Steers[3] เป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน 4 ด้าน คือ งานที่มีความชัดเจน งานที่มีความหลากหลาย งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน นำไปทดลองใช้กับพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยง ฉบับทดลองใช้ของแบบสอบถามด้านลักษณะของงาน เท่ากับ .706 ฉบับสมบูรณ์ เท่ากับ .694

ส่วนที่ 3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีของ Steers[3] เป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ถามเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ความสำคัญของตนเองในองค์การ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับความต้องการสำเร็จหรือความก้าวหน้า และความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน นำไปทดลองใช้กับพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยง ฉบับทดลองใช้ของแบบสอบถามด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน เท่ากับ .924 ฉบับสมบูรณ์ เท่ากับ .779

ส่วนที่ 4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Mayer[7,8] เป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน นำไปทดลองใช้กับพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ ค่าความเที่ยง ฉบับทดลองใช้ของแบบสอบถามด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .840

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจากการทดสอบการกระจายของข้อมูล พบว่า ตัวแปรต้น ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานและตัวแปรตาม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีการกระจายไม่ปกติ ทำให้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม จำเป็นต้องใช้สถิติ นอนพารามีติก (Nonparametic) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เลือกใช้ สัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 26.06 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 38 ปี ช่วงอายุ 25 ปีหรือต่ำกว่า มีมากที่สุด ร้อยละ 49.0 เกือบทั้งหมดเพศหญิง ร้อยละ 93.5 มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 6.5 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 80.6 สมรส ร้อยละ 16.4 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีมากที่สุด ร้อยละ 40.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 3.07 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 7 ปี ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี มีมากที่สุด ร้อยละ 72.3 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานที่งานผู้ป่วยในมีมากที่สุด ร้อยละ 58.1

104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 107 4/8/60 BE 11:22 AM

ตารางที่ 6.1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของลักษณะของงาน ของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามลักษณะของงานแต่ละด้านและโดยรวม (n = 155)

ลักษณะของงาน	Mean	SD	ระดับ
ด้านงานที่มีความชัดเจน	3.93	.549	สูง
ด้านงานที่มีความหลากหลาย	3.24	.502	ปานกลาง
ด้านงานที่มีข้อมูลป้อนกลับ	3.68	.670	สูง
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.62	.579	สูง
ลักษณะของงานรวม	3.62	.390	สูง

ตารางที่ 6.2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานแต่ละด้านและโดยรวม (n = 155)

ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน	Mean	SD	ระดับ
ความสำคัญของตนเองในองค์การ	3.43	.547	สูง
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ	2.75	.685	ปานกลาง
ความต้องการสำเร็จหรือความก้าวหน้า	2.78	.699	ปานกลาง
ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ	3.15	.633	ปานกลาง
ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานรวม	3.05	.498	ปานกลาง

ตารางที่ 6.3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านและโดยรวม (n = 155)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	Mean	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.48	.588	สูง
ด้านการคงอยู่	3.05	.541	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.20	.503	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การรวม	3.24	.423	ปานกลาง

104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 108 4/8/60 BE 11:22 AM

ตารางที่ 6.4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี (n = 155)

ตัวแปร	ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. อายุ	.021	.791	ไม่สัมพันธ์
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.054	.052	ไม่สัมพันธ์
3. ลักษณะงาน			
งานที่มีความชัดเจน	.364**	<.001	ต่ำ
งานที่มีความหลากหลาย	.134	.097	ไม่สัมพันธ์
งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ	.305**	<.001	ต่ำ
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.284**	<.001	ต่ำ
ลักษณะงานโดยรวม	.405**	<.001	ต่ำ
4. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน			
ความสำคัญของตนเองในองค์การ	.340**	<.001	ต่ำ
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ	.483**	<.001	ต่ำ
ความต้องการสำเร็จหรือความก้าวหน้า	.441**	<.001	ต่ำ
ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ	.589**	<.001	ปานกลาง
ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานโดยรวม	.629**	<.001	ปานกลาง

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านพบว่า ด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Panasatit PH. (in Thai)[2] ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการบริการให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นตามหลักปฏิรูปสาธารณสุขสากล การบริการที่เน้นผู้ป่วยเป็นหลัก การติดต่อสื่อสารแบบไร้พรมแดน (Social network) กันอย่างแพร่หลายทำให้การปฏิบัติงานการเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ภาระในการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่าเดิม ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการจูงใจในการทำงานจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับองค์การ[9] ดังจะเห็นได้จากข้อคำถามที่ว่า เป็นการยากที่ท่านจะหาที่ทำงานใหม่ที่ดีกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.78 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งนั่นก็แสดงว่าพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวคิดว่าการหาที่ทำงานแห่งใหม่นั้นไม่ยากและมีโอกาสเป็นไปได้สูงที่จะย้ายหรือลาออกเพื่อไปหาที่ทำงานแห่งใหม่

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงานและประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 26.06 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่จบการศึกษา หลังปี พ.ศ. 2552 ซึ่งรัฐบาลยังไม่มีนโยบายในการบรรจุข้าราชการ ส่วนมากเป็นผู้ที่จบการศึกษาใหม่ และเข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จึงมีอายุเฉลี่ย 26 ปี เป็นส่วนใหญ่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 3 ปี เนื่องจากรัฐบาลได้บรรจุข้าราชการพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างไว้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2553 - 2555 จำนวน 4,337 ตำแหน่งทำให้ผู้จบการศึกษาใหม่และผู้ที่จบหลังปี พ.ศ. 2555 ยังไม่ได้รับการบรรจุข้าราชการ ลักษณะของงาน พบว่า ลักษณะของงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ผลการศึกษาดังนี้

1) งานที่มีความชัดเจน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่าพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว มีการรับรู้ต่องานที่มีความชัดเจนว่าเป็นสิ่งสำคัญ และปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้นเพื่อรักษาสมาชิกภาพต่อองค์การนั้นตลอดไป

2) งานที่มีความหลากหลาย อยู่ในระดับ

104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 109 4/8/60 BE 11:22 AM

ปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ต้องปฏิบัติงานทั้งบริการ บริหารและวิชาการ[10] ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าข้อคำถามที่ว่า ท่านต้องปฏิบัติงานทั้งด้านบริการ บริหาร และด้านวิชาการ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.78 ทั้งนี้ต้องอยู่ในบริบทของโรงพยาบาลชุมชน เช่น หัตการที่มีความเสี่ยงสูงและซับซ้อน โรงพยาบาลชุมชนไม่สามารถทำได้ต้องส่งต่อไปยังโรงพยาบาลศูนย์ที่มีศักยภาพสูงกว่า การรับรู้ต่อความหลากหลายจึงไม่อยู่ในระดับสูงเท่าที่ควร

3) งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว มีการรับรู้ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและต้องการแจ้งผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ดังจะเห็นได้จากข้อคำถามที่ว่า ท่านไม่เคยทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.21 ซึ่งก็แสดงว่าพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง เนื่องจากต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองเพื่อการคงอยู่ในองค์การตลอดไป

4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปที่ดี

ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ความสำคัญของตนเองในองค์การ พบว่า อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล จึงต้องมีส่วนช่วยและส่วนร่วมในการนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

2) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75 แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว รับรู้ว่าตนเองเป็นพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ค่าตอบแทนน้อยและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ทั่วถึงไม่เพียงพอต่อต้องการ ส่งผลให้การรับรู้ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

3) ความต้องการสำเร็จหรือความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.78 แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว มีความต้องการที่จะก้าวหน้าในงาน การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่เนื่องด้วยโรงพยาบาลชุมชนมีงบประมาณที่จำกัด ทำให้การรับรู้ความต้องการสำเร็จหรือความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สูงเท่าที่ควร

4) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว รับรู้ว่าองค์การจะช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยที่ยังน้อย ยังไม่มีความพร้อมทางด้านการเงินและความมั่นคงทางครอบครัว ความต้องการอยู่ในองค์การเพื่อหารายได้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Steers[3] ที่ว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่มีอายุน้อย พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ[11]

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยังน้อย อีกทั้งพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างทุก ๆ 1 ปี ซึ่งไม่ว่าจะมีระยะเวลาในการทำงานน้อยหรือมากก็ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกัน ถ้าหากการประเมินผลผ่านจึงจะได้ปฏิบัติงานต่อไป

ลักษณะของงาน พบว่า

1) งานที่มีความชัดเจน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.001) (r = .364) แสดงว่าพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับได้ไปในทางที่ดี

2) งานที่มีความหลากหลาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเหมือนกัน ทำให้ลักษณะการทำงานไม่แตกต่างกันมาก จึงทำให้เกิดการลดแรงกระตุ้นในการทำงาน

104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 110 4/8/60 BE 11:22 AM

3) งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.001) (r = .305) แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง[12] พบว่าผลสะท้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.001) (r = .284) แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว รับรู้ว่าการได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดความคิดหลากหลาย เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพื่อพัฒนาหน่วยงานตนเองต่อไป[3, 13]

ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน พบว่าประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.001) (r = .629) เมื่อพิจารณารายด้าน[6] พบว่า

1) ความสำคัญของตนเองในองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.001) (r = .340) แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว มีการรับรู้ว่า ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ตนเอง ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ[3, 13] พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001

2) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.001) (r = .483) แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว รับรู้ว่า เมื่อตนเองได้ทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีให้กับองค์การไปแล้ว ย่อมคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำไป

3) ความต้องการสำเร็จหรือความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.001) (r = .441) แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว รับรู้ต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่วางเอาไว้ เมื่อได้รับในสิ่งที่ตนเองปรารถนาและพึงพอใจก็จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

4) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.001) (r = 589) แสดงว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว รับรู้ว่าสามารถพึ่งพาองค์การได้ เชื่อมั่นว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและช่วยเหลือเมื่อตนเองเกิดปัญหา สอดคล้องกับ ดารัตน์ ทิพย์อาสน์[6] พบว่า การรับรู้ว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในทางบวกระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจน งานใดคือหน้าที่ของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว งานใดที่ไม่ใช่หน้าที่ เพื่อลดภาระงานที่หนัก รวมทั้งการหมุนเวียนที่ปฏิบัติงานทุก 2 - 3 ปี เพื่อลดความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงานและควรมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อให้ทราบศักยภาพในการทำงานของตนเอง

2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวตระหนักว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นที่ต้องการขององค์การ ควรมอบค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพึงพอใจเพื่อก่อให้เกิดความประทับใจ แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ มีระบบพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. ผู้บริหารควรแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อประสบปัญหาเดือดร้อน ช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5. ผู้บริหารควรสื่อสารข้อมูลแผนการบรรจุข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข การชี้ให้เห็นข้อดีและความมั่นคงของการเป็นพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลรัฐบาล

References

1. Sullivan J. Effective Leadership and Management in Nursing. London: Pearson Publishing; 2013.
2. Panasatit PH. Factors Effecting the Organization Commiment of Community Hospitals Personal, Chumphon Province. [Master of Public Health]. Chonburi. : Burapha University; 2012.

104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 111 4/8/60 BE 11:22 AM

3. Mowday T, Lyman W, Steers M. Employee-Organization Linkage The Psychology of Commitment Absenteeism, and Turnover. New York : Academic Press Publisher; 1982.
4. Larnamwong S. Relationship Between Personal Factors, Organizational Climate, Job involvement, and Organizational Commitment of Professional Nurses, Governmental Hospitals Bangkok Metropolis. [Master of Nursing Science in Nursing Administration]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2002.
5. Sutiwaree S. Organizational Commitment of Professional Nurses at Trat Hospital. [Master of Nursing Science in Nursing Administration]. Chonburi. : Burapha University; 2006.
6. Tiparst D. Factors Effecting the Organizational Commiment of Professional Nurses at North-Eastern Community Hospitals. [Master of Nursing Science in Nursing Administration]. Bangkok: Sukhothai thammathirat Open University; 2008.
7. Allen J. and Meyer P. The Measurement and Antecedenta of Continaunce and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology. 1990;63:1-18.
8. Allen J. and Meyer P. Effective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization : An Examination of Construct Validity. 1990;49:252-276.
9. Bejsuwana AU, Suwanapong N, Howteerakul N, Boonshuya CH. Nurse's Quality of Work Life in Private Hospital. Kuakarun Journal of Nursing 2012;Vol.19 No 2 :103-117.
10. Petcharee N. The Factors Related to Organizational Commiment of Temporary Registered Nurses in Maha sarakham Province. [Master of Public Health]. Bangkok: Sukhothai thammathirat Open University; 2012.
11. Sriboonpimsuay W. The Relationship Between Selected Factors and Organizational Commiment of Nursing Instructors Institute of Praboromarajchanok Ministry of Public Health. Master of Nursing Science]. Khon kaen : Khon kaen University; 2000.
12. Prachuntasen K. Factors Effecting the Organizational Commiment of Health Personnel at Primary Care Units in Loie Province. Master of Public Health. Khon kaen : Khon kaen University; 2007.
13. Nimit-Arnun N., Jangharn T. The Inuenzing Factors of Professional Commitment among Nurse Students of College of Health Science and Nursing Christion University of Thailand. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2012; 13(2): 60-71. (in Thai)

104-112 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 112 4/8/60 BE 11:22 AM