

ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL

อรวรรณ เครือแป้น (Orawan Kurepan)*

ปิยธิดา ตรีเดช (Piyathida Tridech)**

วงเดือน ปันดี (Wungdeun Puntdee)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 281 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนเมษายน 2555 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์ 228 ฉบับ (ร้อยละ 91.2) ใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 58.4$) และรายด้านคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุระยะเวลาการปฏิบัติงานปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะขององค์กรด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.20p < 0.01$), ($r = 0.20p < 0.01$), ($r = 0.57p < 0.01$), ($r = 0.62p < 0.01$), ($r = 0.59p < 0.01$) และ ($r = 0.46p < 0.01$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินสวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร / พยาบาลวิชาชีพ / ลักษณะงาน / ลักษณะขององค์กร / ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

*วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล

**รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ABSTRACT

This study was a survey research studying the organizational commitment of 281 professional nurses (heads and deputy heads of departments and members) in a private hospital. Questionnaires were used as the data collection tool during April 2555 B.E. There were completely 228 sets of returned questionnaires (91.2%). Descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient were employed for statistical analysis.

The study found that the level of overall organizational commitment of the professional nurses was at the high level ($\bar{X} = 58.4$). Analysis by different aspects found that the aspects of willingness to contribute to the benefit of the organization, acceptance of the organization's values, and purpose and intention to remain in the organization were also at the high level. Differences in personal characteristics and working positions affected organizational commitment. Personal analyzed characteristics were age, duration of working, job characteristics and organizational characteristics. Working experience and perception of organizational culture had a positive relationship with the overall organizational commitment of the professional nurses with statistical significance ($r = 0.20$ $P < 0.01$), ($r = 0.20$ $p < 0.01$), ($r = 0.57$ $p < 0.01$), ($r = 0.62$ $p < 0.01$), ($r = 0.59$ $p < 0.01$) respectively.

Recommendations from the research are that the administrator should promote and encourage personnel to create their personal values to be in accord with the organization's values. Fringe benefits, both in monetary terms and welfare should be increased. Working incentives and a positive organizational climate should also be promoted.

Keywords: Organization Commitment / Professional Nurse / Job Characteristics / Organization Characteristics / Working Experience / Perceiving of Organization Culture

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโรงพยาบาลทั้งภาครัฐบาลและเอกชน มีการพัฒนาการบริการเชิงรุกมากขึ้นในการให้บริการ ในขณะที่ทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดและพยาบาลก็เป็นทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ในระบบบริการสุขภาพ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานทางด้านสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, 2550)

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพคือสภาพการทำงานในวิชาชีพเช่นความเครียด ในงานสูงการที่ต้องทำงานหนักและเสี่ยงต่ออันตราย ความไม่พึงพอใจในการทำงานการได้รับค่าตอบแทนต่ำ

การได้รับสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ (วรรณภา ประไพพานิช, สุปณี เสนาดิสัย และยุวดี ภาษา, 2550) ซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออก จากวิชาชีพ การลาออกดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในภาคเอกชน ส่วนใหญ่เป็นสถานบริการสุขภาพที่มีการแข่งขันสูงในด้านคุณภาพการบริการเพื่อดึงดูดผู้รับบริการทำให้ พยาบาลได้รับแรงกดดันในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้ การบริการเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการปัจจัยความ สำเร็จขององค์กรที่เป็นพื้นฐานสำคัญคือ “วัฒนธรรม องค์กร” (Organizational Culture) การมีวัฒนธรรมที่ เหมาะสม สามารถสนับสนุนผลการดำเนินงานขององค์กรได้

(Cummings & Worley, 2005) กล่าวว่าองค์กรจะสามารถอยู่รอดและก้าวหน้าต้องอาศัยปัจจัยทรัพยากรที่สำคัญอันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ (อวยพร ประเสริฐธรรม, 2537)

ดังนั้นจึงสรุปปัจจัยสำคัญได้ว่า สภาพการทำงานในวิชาชีพและวัฒนธรรมองค์กรเป็นประเด็นที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพจากผลการประเมินด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าในระหว่างปี พ.ศ.2549-2553 อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ยร้อยละ 11.9 ผลกระทบทางตรงจากการมีเจ้าหน้าที่หมุนเวียนเข้าออกบ่อย ทำให้หน่วยงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดสรรและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ผลกระทบทางอ้อมพนักงานที่คงอยู่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องปฏิบัติเวรแทนพยาบาลที่ลาออก และเกิดความเหนื่อยล้าต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลกระทบดังกล่าวแล้วสิ่งที่ต้องคำนึงอีกประการหนึ่งคือการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการที่มีต่อองค์กรจากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพขององค์กรที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้านคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเมาเดย์สตีเยอร์และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979) มาเป็นต้นแบบในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลแต่ละระดับส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนมีความรักภักดีต่อองค์กร ทুমเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกันทั้งองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและทำให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่ออธิบายปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานลักษณะงานลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.1 อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งได้แก่ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน ความมีอิสระในการ

ทำงาน ภาระงานที่ได้รับ โอกาสเจริญก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งได้แก่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานความมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งได้แก่ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทศนคติโดยรวมที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

5. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละระดับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร คือหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 281 คนกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร (Cochran, 1977) ได้จำนวนคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 208 คน แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลอาจได้รับแบบสอบถามตอบกลับไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 250 คนหาตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละละกลุ่มงานนำมาสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากไม่แทนที่ให้ได้จำนวนเท่ากับที่

กำหนดไว้ แล้วบันทึกชื่อไว้เพื่อใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามตอบกลับด้วยตนเองผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิรวม 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9 ความผูกพันในองค์กรค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9 ส่งเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิด 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 3 ลักษณะโดยประยุกต์มาจากกรอบแนวคิดของค็อกและลาฟ เฟอร์ตี (Cooke, R.A. & Lafferty, J.L, 1998) พนิตนาฏ ชำนาญเสื่อ และประกริต รัชวัตร์ (2550) จำนวน 15 ข้อได้แก่ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 มิติ จำนวน 5 ข้อ วัฒนธรรมเชิงตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 5 ข้อและวัฒนธรรมเชิงตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวน 5 ข้อ

กำหนดการให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ในแบบสอบถามส่วนที่ 2,3,4) เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แปลผลคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็นระดับ สูง ปานกลาง ต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กรและด้าน ประสบการณ์ในการทำงานโดยประยุกต์มาจากผลงาน ของ แฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) และอมรรัตน์ พูลเกตุ (2551) จำนวน 36 ข้อ

คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน และความชัดเจนของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ภาระงานที่ได้รับและโอกาส เจริญก้าวหน้าในงานมีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

แปลผลคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็นระดับ สูง ปานกลาง ต่ำ

คำถามเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และความน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรมีจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

แปลผลคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็นระดับ สูง ปานกลาง ต่ำ

คำถามเกี่ยวกับลักษณะประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วย ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร ทิศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชา มีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

แปลผลคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็นระดับ สูง ปานกลาง ต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรได้แก่ ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

และ ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรโดยประยุกต์มาจากแบบวัดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al, 1974:603-609) จำนวน 15 ข้อ

แปลผลคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็นระดับ สูง ปานกลาง ต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจาก คณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในการวิจัย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 228 ฉบับ (ร้อยละ 91.2)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งนำเสนอด้วย ค่าความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งนำเสนอด้วยการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งนำเสนอด้วยการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรนำเสนอด้วยค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสถิติ F - test

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัย ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ที่ได้รับจาก

การทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งนำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพ มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 39.5 อายุเฉลี่ย 34 ปี สถานภาพโสด ร้อยละ 63.1 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 89.9 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 36.0 โดยระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 10.3 ปี ตำแหน่งงาน RN3 (พยาบาลหัวหน้าเวร) ร้อยละ 60.1

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.2) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานจำแนกตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.0 คือ ความชัดเจนของงาน สามารถเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ ในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ร้อยละ 84.7 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.9 คือ สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนเวลาเลิกงาน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ปัจจัยลักษณะองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.4) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามรายข้อดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.1 คือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกให้ใครๆ ทราบว่าทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน

แห่งหนึ่งที่ไม่แสวงผลกำไร ร้อยละ 83.7 ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรจำแนกตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.0 คือ ผลตอบแทนที่จะได้รับจากโรงพยาบาลคุ้มค่าเป็นธรรมเหมาะกับภาระงาน ร้อยละ 29.8 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามรายข้อดังนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.3 คือ แผนกที่ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ร้อยละ 89.9) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.3 จำนวน 2 ข้อ คือโรงพยาบาลมีกฎระเบียบมากเกินไปจนทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยาก (ร้อยละ 44.3) และพยาบาลในหน่วยงานมีความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน (ร้อยละ 46.1) ระดับความคิดเห็นของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.0) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจำแนกตามลักษณะวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ส่วนใหญ่เห็นด้วย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.4 คือ มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง (ร้อยละ 94.3) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.8 คือ การทำงานต้องมีการแข่งขันจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น (ร้อยละ 27.7)

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งนำเสนอด้วยการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.4) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความจงรักภักดีกับโรงพยาบาล (ร้อยละ 86.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พร้อมที่จะปฏิบัติงานโรงพยาบาลต่อไปถ้ามีองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า (ร้อยละ 53.9)

ส่วนที่ 4 ความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรนำเสนอด้วยค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสถิติ F - test

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (n=228)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร			โดยรวม r(p-value)
	ด้านความเต็มใจ	ด้านยอมรับค่านิยม	ด้านความปรารถนา	
	ทุ่มเทเพื่อประโยชน์	และเป้าหมายของ	ที่จะดำรงรักษาเป็น	
	ขององค์กร	องค์กร	สมาชิกขององค์กร	
	r(p-value)	r(p-value)	r(p-value)	
อายุ (ปี)	0.143(.03)	0.143(.03)	0.257(< .01)	0.204(< .01)
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)	0.147(.03)	0.123(.06)	0.269(< .01)	0.200(< .01)
ด้านลักษณะงาน				
ความสำคัญของงาน	0.42(< .01)	0.35(< .01)	0.38(< .01)	0.43(< .01)
ความชัดเจนของงาน	0.41(< .01)	0.33(< .01)	0.34(< .01)	0.40(< .01)
ความมีอิสระของการทำงาน	0.37(< .01)	0.24(< .01)	0.35(< .01)	0.36(< .01)
ภาระงานที่ได้รับ	0.23(< .01)	0.27(< .01)	0.20(< .01)	0.26(< .01)
โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	0.36(< .01)	0.45(< .01)	0.39(< .01)	0.45(< .01)
รวม				0.57(< .01)
ด้านด้านลักษณะองค์กร				
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.36(< .01)	0.35(< .01)	0.34(< .01)	0.40(< .01)
ความมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.51(< .01)	0.63(< .01)	0.55(< .01)	0.64(< .01)
ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	0.32(< .01)	0.48(< .01)	0.40(< .01)	0.45(< .01)
รวม				0.62(< .01)

สรุปโดยรวมพบว่า ตำแหน่งของงานแตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนสถานภาพสมรสระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (n=228) (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร			โดยรวม r(p-value)
	ด้านความเต็มใจ	ด้านยอมรับค่านิยม	ด้านความปรารถนา	
	ทุ่มเทเพื่อประโยชน์	และเป้าหมายของ	ที่จะดำรงรักษาเป็น	
	ขององค์กร	องค์กร	สมาชิกขององค์กร	
	r(p-value)	r(p-value)	r(p-value)	
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน				
ความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	0.49(< .01)	0.43(< .01)	0.48(< .01)	0.53(< .01)
ทัศนคติโดยรวมที่มีต่อองค์กร	0.45(< .01)	0.47(< .01)	0.43(< .01)	0.51(< .01)
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	0.39(< .01)	0.36(< .01)	0.34(< .01)	0.41(< .01)
การพึงพาผู้บังคับบัญชา	0.32(< .01)	0.20(< .01)	0.27(< .01)	0.30(< .01)
รวม				0.59(< .01)
ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร				
วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์	0.43(< .01)	0.46(< .01)	0.45(< .01)	0.50(< .01)
วัฒนธรรมเชิงตั้งรับ-เฉื่อยชา	0.27(< .01)	0.25(< .01)	0.25(< .01)	0.29(< .01)
วัฒนธรรมเชิงตั้งรับ-ก้าวร้าว	0.21(< .01)	0.08(.25)	0.15(.03)	0.16(.02)
รวม				0.46(< .01)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลดังนี้จากการพิจารณาในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสูงทั้ง 3 ด้านคือความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสุขในการทำงาน มีอัตราการการทำงานที่สม่ำเสมอและทำให้อัตราการลาออกลดน้อยลงทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและเป็นองค์กรที่มีคุณภาพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (วิเชียรวิทย์อุดม, 2551)

เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คือเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุเพิ่มขึ้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นผู้บริหารควรจัดสวัสดิการที่

สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มวัยทำงาน สอดคล้องกับ ริบิเนียคและอัลดีโต (Hrebiniak, & Alutto, 1972: 556) กล่าวว่าหากผู้บริหารต้องการให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นและต้องการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรควรจัดให้มีระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนความมั่นคงในวิชาชีพ ความปลอดภัย ช่วยกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือมีการระบุขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ยังขาดการถ่ายทอดและสื่อสารทำให้สมาชิกพยาบาลในแผนกมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองทำให้ง่ายต่อ

การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับที่มุลเลอร์และลอร์เลอร์ (Mueller & Lawler, 1999) กล่าวว่างานที่ขาดความชัดเจนในงาน ลักษณะงานที่ไม่มีความหลากหลายซ้ำจำเจมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ความชัดเจนของงานมีส่วนให้กลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานเสร็จภายในเวลางานเพราะการต้องใช้เวลาหลังเลิกงานทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนลงเวลาทำให้เกิดความเบื่อหน่ายความผูกพันต่อองค์กรลดลง (วรรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดิสัย และยวดี ภาขา, 2550: 57)

เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะองค์กร คำถามที่มีระดับความคิดเห็นด้วยต่อปัจจัยลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.0 ผลตอบแทนที่จะได้รับจากโรงพยาบาลคุ่มค่าเป็นธรรมเหมาะสมกับภาระงานผู้บริหาร ประเมินผลงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส คำนี้จึงการจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วยการกำหนดค่าตอบแทนที่คุ่มค่ากับที่ลงแรง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและเห็นความสำคัญของความรักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวอันเดียวกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมาโดยทำงานภายใต้บรรยากาศของความรัก การให้เกียรติ การช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน (KISS LOVE SERVE ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กร) (เอกสารประกอบคำบรรยายผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง, 2007)

ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของ พนิตนาฎ ชำนาญเสื่อ และประกริตร์ วัชรวิทย์ (2550) และดีโบราห์ และคณะ (Deborah ed al., 2007) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานมุ่งเน้นความพึง

พอใจของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานขององค์กรคือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร(KISS LOVE & SERVE)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การให้รางวัลและค่าตอบแทน ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสร้างแรงจูงใจ โดยกำหนด จัดให้มีระบบสวัสดิการภายในและค่าตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการของพยาบาลในด้านความมั่นคงในวิชาชีพ เพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในเวรป่วย-ดึก ให้ยามตรวจตามตึกต่าง ๆ การจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินปรับเพิ่มอัตราค่าเวรและค่าล่วงเวลาให้เท่ากับโรงพยาบาลอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน ไม่เป็นตัวเงินเช่น การได้รับการยอมรับ ชื่นชมผลงานผู้บริหารควรปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรมกับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

2. การกำหนดบทบาทและวิธีการทำงาน หัวหน้าแผนกควรส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้พยาบาลในหน่วยงานมีความสุขในการทำงานมีความสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานเป็นไปตามวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร (KISS LOVE & SERVE)

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของทีมสหสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ในโรงพยาบาลเอกชนอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ทราบรายละเอียดเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2550). *แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพ พ.ศ.2550-2559*. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- พนิตนาฎ ชำนาญเสื่อและประกริต รัชวัตร. (2550). *วัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี*. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- วรรณภา ประไพพานิช สุปาลี เสนาดิสัย และ ยุวดี ภาษา. (2550). *การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐวิฤตกำลังคนด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน*. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- วิเชียรวิทย์อุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนรัชการพิมพ์จำกัด.
- อวยพร ประเสริฐธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ พูลเกตุ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.เอกสารประกอบคำบรรยายผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง, 2007.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. New York: Willey.
- Cook R. A., & Lafferty, J. L. (1998). *Level: Organizational culture in ventory*. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- Cumming, T.G.&Worley, C.G.(2005). *Organization Development and change*. (8th ed). South – Western: Thomson.
- Debrorah M.Gregory, Christine Y. Way, Sandra Lefort, Brendan J.Barrett and Patrick S.Parfrey.(2007). *Predictors of registered nurses’ organizational commitment and intent to stay*. *Health Care Management*; 119 –127.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison – Wesley publishing company; 344 – 350.
- Hrebinak, L. G. & Alutto, A. J. (1972). *Personal and role – related factors in the Development of organizational commitment*. *Administrative Sciences Quarterly*; 17: 143–555–73.
- Mowday, R.T., Steers R.M & Porter, L.W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*; 14: 224–247.
- Mueller, C.W.,Lawler, E.J. (1999). *Commitment to Nest Organizational Unites: Some Basic Principle and Preliminary Findings*. *Social Psychology Quarterly*; 62:325–346.
- Porter, L. W., Steers, R. M., and Mowday, R. T. (1974). *Organizational commitment, Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied psychology*; 603 –609.