

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*

สมนันท์ สุกธรัตน์** กัญญาดา ประจุศิลป์***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพอายุ 22-32 ปี (รุ่นเจนเอเรชั่นวาย) จำนวน 341 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ 0.96, 0.96 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .526$ และ $.458$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** พยาบาลวิชาชีพ 6 แผนกผู้ป่วยนอก ภปร. 2 เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

*** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Relationships between Work Environment, Leadership of Head Nurses, and Organizational Commitment of Generation Y Professional Nurses, Autonomous University Hospitals

Samanun Suttharat

Associate Professor Gunyadar Phachusilpa

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study the organizational commitment, and to determine the relationships between work environment, leadership of head nurses, and organizational commitment of generation y professional nurses, autonomous university hospitals. The sample were 341 generation y professional nurses, selected by simple random sampling. Research instruments consisted of work environment questionnaire, leadership of head nurses questionnaire and organizational commitment questionnaire. These questionnaires were tested for content validity and reliability. Cronbach's alpha reliability coefficients for the three instruments were 0.96, 0.96, and 0.93 respectively. The data were analyzed by frequencies, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients.

The major findings were as follows :

1. Organizational commitment of generation y professional nurses, autonomous university hospital were at the high level ($\bar{X} = 3.52$).

2. There were positive significantly relationships between work environment, leadership of head nurses, and organizational commitment of generation y professional nurses, and autonomous university hospitals at .05 level ($r = .526$ and $.458$ respectively).

Keywords : Organization commitment, Work environment, Leadership of Head nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการ จึงมีความท้าทายที่ผู้บริหารจำเป็นต้องประสบในการทำงาน หนึ่งในความเปลี่ยนแปลงนั้น คือ ความแตกต่างของบุคคลในองค์การ องค์การขนาดกลางและขนาดใหญ่ทุกแห่งจะปรากฏความหลากหลายที่เด่นชัดของบุคลากรในองค์การทางด้านอายุหรือช่วงอายุ แบ่งออกเป็น 3 รุ่น ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomers) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (Weingarten, 2009) คนแต่ละช่วงอายุย่อมมีคุณลักษณะ ทักษะ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจและบริหารจัดการคนแต่ละรุ่นในลักษณะที่แตกต่างกัน จึงจะสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผนึกพลังการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

คนรุ่นใหม่ที่เราเรียกว่า “เจเนอเรชั่นวาย” ได้เข้าสู่โลกของการทำงานมากขึ้น แต่องค์การต่าง ๆ กลับประสบปัญหาอัตราการลาออกของคนรุ่นใหม่สูง จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ผู้บริหารต้องทำอะไรถึงให้องค์การสามารถรักษามูลค่าไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลจำนวนมากและได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกระดับของงานบริการในระบบสุขภาพ เป็นวัยแรงงานและกำลังสำคัญ ลักษณะเป็นคนมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถหลายด้าน โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (รัชฎา อลิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548) ผู้ร่วมงานเจเนอเรชั่นวายที่มั่นใจในตนเองสูง และมีเงื่อนไขที่ต้องใช้ทุนกับทางโรงพยาบาลทำให้ไม่มีความสุข และไม่พึงพอใจจากการยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และต้องการทำงานสบายและได้รับค่าตอบแทนที่ดี และในปัจจุบันมีการแข่งขันของโรงพยาบาลสูงขึ้นทำให้ทางเลือก และการตัดสินใจออกจากองค์การนั้นมีสูงมากขึ้น

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้หรือลาออกจากองค์การ ผลการศึกษายังเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร ผลลัพธ์ของงาน พนักงานมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่ยุ่รอบตัวบุคคลทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต บุริมพี ดำรงรัตน์ (2542) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากร เมื่อสภาพแวดล้อมได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา

ของ Heath และคณะ (2004) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงจากแนวคิดของ Moos (1986) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติสัมพันธภาพ 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะสนับสนุนให้บุคลากร มีความสุขกายสบายใจ พึงพอใจ มั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเทจะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การเพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมืออย่างเต็มกำลังความสามารถของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เช่น การได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า การทำงานที่เพิ่มคุณค่าในตนเอง และบรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Barker, 1992: 28) จะทำให้พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชันวายเกิดความพึงพอใจในงานและหน่วยงาน เป็นผลให้ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Brunetto (2012: 7-15) พบว่า การสื่อสาร การฝึกอบรม และความเป็นอยู่ที่ดีมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพหลายเจเนอเรชัน

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานเป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ส่งผลให้พยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมาไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้พยาบาลเข้าปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 1-5 ปี มีความรู้สีกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง สวัสดิการเป็นแบบประกันสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับพยาบาลรุ่นพี่ที่ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการเป็นข้าราชการ ซึ่งบิดา มารดา บุตร สามิ ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลทั้งหมดจากรายงานผลการสำรวจสถานการณ์ด้านกำลังคนทางการพยาบาลย้อนหลัง 4 ปี ตั้งแต่รัฐทั้ง 7 แห่ง มีอัตราการลาออก โอนย้ายเพิ่ม จำนวนสูงขึ้นทุกปี สอดคล้องกับปริศนา ใจบุญ และคณะ (2554) ที่ศึกษาสัดส่วนและสาเหตุของการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่าพยาบาลที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากกว่าครึ่งของจำนวนผู้ที่ลาออกทั้งหมด ซึ่งการบริหารงานในรูปแบบของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ประการ คือ 1) การสรรหา การจ้างงาน และการบรรจุตำแหน่งของบุคลากรเป็นการบริหารจัดการโดยอิสระขององค์การภายใต้กรอบกำลังของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการควบคุมไม่ให้มีอัตรากำลังที่มากเกินไป 2) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลและบุคลากรเป็นไป

ในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง การจ้างงานมีความชัดเจนเกี่ยวกับระบบของการประเมินผลของการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน โดยประเมินเป็นรายปี ซึ่งมีผลเป็นการจ้างงานต่อระยะยาว ระยะสั้น หรือเลิกจ้างก็ได้ 3) สวัสดิการที่ได้รับแตกต่างจากระบบข้าราชการเดิมโดยเปลี่ยนเป็นประกันสุขภาพในระบบประกันสังคมแทน (สุธิดา โตพันธานนท์, 2549)

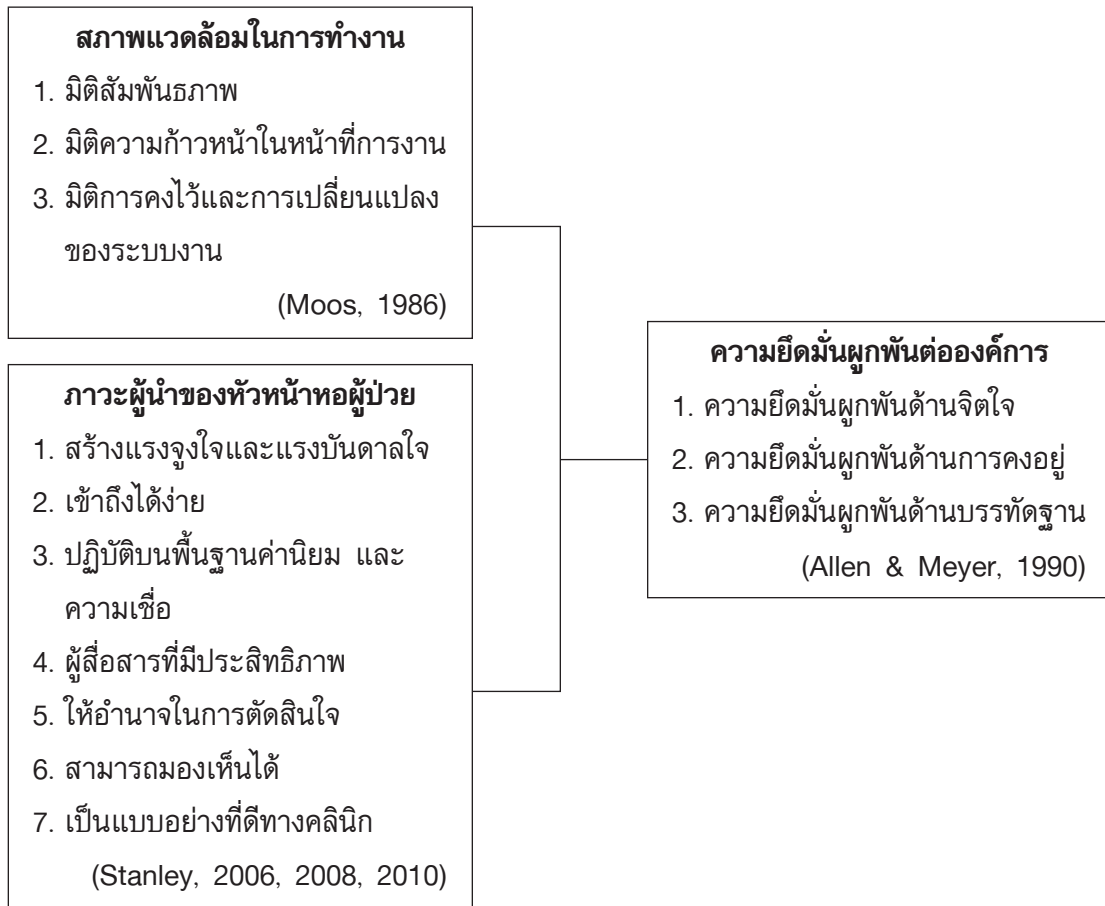
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมาก ต้องทำงานล่วงเวลา เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ และเกิดความเหนื่อยหน่าย นอกจากนี้โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายเป็นคนรุ่นใหม่ ปฏิบัติงานในที่ทำงานกับพยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุ ส่งผลให้บุคลากรมีเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานลดลง ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อาจต้องการโยกย้ายงาน และลาออกจากงานในที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการธำรงรักษามูลค่าของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพพุ่นเจนเนอร์หน่วย ที่มีอายุระหว่าง 22-32 ปี มีประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 3,183 คน

ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพพุ่นเจนเนอร์หน่วย ที่มีอายุระหว่าง 22-32 ปี มีประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เลือกได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และใช้สูตร Yamane (1973) กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 341 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกาญจนา ธาระ (2551) สร้างขึ้นตามแนวคิด Moos (1986) 3) แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นเองตามแนวคิด Stanley (2006, 2008, 2010) และ 4) แบบสอบถามความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์การ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์การ ซึ่งพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) แบบสอบถามตอนที่ 2-4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เครื่องมือทุกตอนผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Polit & Hunger, 1999) พบว่าแบบสอบถามความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์การ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ค่า CVI = .84, .92 และ .91 ตามลำดับ และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha Coefficient) พบว่ามีความเที่ยงเท่ากับ 0.95, 0.97 และ 0.92 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตถึงโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ ทั้ง 3 แห่ง พร้อมทั้งขอความร่วมมือประสานงานจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แล้วผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 390 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.28 แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.44 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2557 ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2557 รวมระยะเวลา 1 เดือน 10 วัน

การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากหน่วยงานและคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เป็นตัวอย่างทั้ง 3 แห่ง โดยการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม บอกวัตถุประสงค์และรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องสมัครใจในการเข้าร่วมในการวิจัย ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบ เมื่อตอบแบบสอบถามแล้วใส่ซองปิดผนึกที่ผู้วิจัยจัดเตรียมให้ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลทุกแห่งด้วยตนเอง และแบบสอบถามถูกทำลายทิ้งหลังการวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานและนำเสนอผลการวิเคราะห์ทำในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม และจำแนกตามรายด้าน (n = 341)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.81	.59	ดี
ด้านบรรทัดฐาน	3.40	.60	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.29	.68	ปานกลาง
รวม	3.52	.53	ดี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน (n = 341)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มิติสัมพันธภาพ	3.89	.52	ดี
ความเกี่ยวข้องในงาน	4.03	.55	ดี
ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.86	.62	ดี
การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.81	.67	ดี
มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง	3.88	.47	ดี
การควบคุมงาน	3.94	.52	ดี
ความชัดเจนของงาน	3.94	.51	ดี
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.89	.68	ดี
การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.76	.63	ดี
มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.80	.45	ดี
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.00	.51	ดี
ความมีอิสระในหน้าที่การงาน	3.82	.59	ดี
ความกดดันในการทำงาน	3.57	.60	ดี
รวม	3.86	.43	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า ความความยึดมั่นผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .59) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานและความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .60 และ $\bar{X} = 3.29$, S.D. = .68) ตามลำดับ

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .43) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกมิติและทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยมีมิติสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .52) รองลงมาคือ มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลง มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .47 และ $\bar{X} = 3.80$, S.D. = .45) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน (n = 341)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก	3.94	64.	สูง
เข้าถึงได้ง่าย	3.89	77.	สูง
ให้อำนาจในการตัดสินใจ	3.87	68.	สูง
ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ	3.87	.67.	สูง
ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.85	66.	สูง
สามารถมองเห็นได้	3.84	69.	สูง
สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ	3.67	72.	สูง
รวม	3.80	59.	สูง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	การแปลผล
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.526**	0.000	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.458**	0.000	ปานกลาง

** P < .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .64) รองลงมาคือ ให้อำนาจในการตัดสินใจและเข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .68 และ $\bar{X} = 3.89$, S.D. = .77) ตามลำดับ สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .72)

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .526$) ส่วนภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .458$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) สอดคล้องกับการศึกษาของพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีความมั่นคง ใช้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส อิสระ ปรับรูปแบบการบริหารใหม่ เน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น เปลี่ยนการควบคุมเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก นโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบชัดเจน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ตลอดจนการนำวิทยาการที่ทันสมัยเข้ามาใช้ (โรงพยาบาลศิริราช, 2554) ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาคภูมิใจ เกิดความผูกพัน ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และต้องการปฏิบัติงานอยู่ใน

องค์การให้นานที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่ว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกที่ องค์การเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้คงอยู่กับองค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเชื่อว่าองค์การนี้ดีที่สุด มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เต็มใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำใหบุคคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภาคภูมิใจ ประารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และต้องการปฏิบัติงานอยู่ให้นานที่สุด อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยมีการเรียนการสอนโดยมีคณะพยาบาลศาสตร์ และมีการฝึกปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยนั้น ตั้งแต่แรกเข้าศึกษาเป็นนักศึกษาพยาบาล จนกระทั่งสำเร็จการศึกษาตลอดระยะเวลา 4 ปี ทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ดังจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูงทุกข้อ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายรู้สึกที่โรงพยาบาลแห่งนี้มีคุณค่า/มีความสำคัญ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกข้อ ($\bar{X} = 4.06$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ว่าองค์กรมีคุณค่า มีความสำคัญสำหรับตน จึงอยากตอบแทนองค์การโดยการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจจะมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล รู้สึกเป็นเจ้าของโรงพยาบาล ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพุทธิชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความจงรักภักดีต่อองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นการตอบแทนองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของ Allen & Meyer (1990) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาล โดยมีพื้นฐานมาจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกแล้วต้องมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่ ค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับ Core value ของโรงพยาบาล และทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ

เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70, 3.68$ และ 3.53 ตามลำดับ) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานเนื่องจากมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิกขององค์กร เช่น การได้รับการฝึกอบรม และดูงาน การได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ จึงมีความรู้สึกที่ต้องตอบแทนองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคณที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงาน มีความสุข และอยู่ในองค์กรต่อไป (วิชัย โกลสุวรรณจินดา, 2549)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพุทธรชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกข้อ ($\bar{X} = 3.92$) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความรู้สึกที่โรงพยาบาลแห่งนี้มีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของ Allen & Meyer (1990) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีพื้นฐานอยู่บนการคำนึงถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และคงอยู่ในองค์กร เพราะรู้สึกว่าเป็นความมั่นคงต่อรายได้ในการหาเลี้ยงชีพ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการเงิน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ด้วยเหตุนี้จึง ทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายรู้สึกที่โรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน และรายได้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อที่ได้รับระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ขณะนี้ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ไม่ต้องการลาออก เพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ โรงพยาบาลแห่งนี้มีสวัสดิการที่ดี และรายได้ดี ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานมากพอสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการดีกว่าโรงพยาบาลอื่น ($\bar{X} = 3.30, 3.22, 3.21, 3.13$ และ 2.95 ตามลำดับ) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย มีความเห็นว่าโรงพยาบาลยังไม่ได้มีการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในงานเท่าที่ควร ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน มีความต้องการในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งสามารถใช้ความรู้ ประสบการณ์ของวิชาชีพไปหางานใหม่ได้ไม่ยาก ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทางการพยาบาลที่จะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบัณฑิตวิชาชีพให้ชัดเจน ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่ต่อไป

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่า

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($r = .526$) อธิบายได้ว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมดี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Verplanken (2004) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Moss (1986) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ สรุปแนวคิดในการวัดสภาพแวดล้อมไว้ โดยแบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความเกี่ยวข้องในงาน ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความมีอิสระในหน้าที่การงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความชัดเจนของงาน 2) การควบคุมงาน 3) การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ 4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในมุมมองของบุคลากรจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ให้น่าอยู่ น่าทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้

2.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($r = .458$) อธิบายได้ว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย รับรู้ถึงภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีระดับสูง หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งจากการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารไปเป็น การบริหารจัดการโดยอยู่ในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยจะมีอิสระมากขึ้นในด้านการบริหารบุคคล ระบบการเบิกจ่ายเพื่อให้องค์การอยู่รอด หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นจึงเปรียบเสมือนตัวกลางที่ทำให้ระบบการบริหารงานในหอผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน และเป้าหมายขององค์การพยาบาลเป็นรูปธรรม เป็นผู้ประสานเชื่อมโยงแนวความคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากรในทีมสหสาขาวิชาชีพเข้าด้วยกัน จึงเป็นบุคคลสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของงานบริการสุขภาพ

จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาชีพการพยาบาลที่น่าสนใจคือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์และความกระตือรือร้น ให้การสนับสนุนด้านความรู้ มีมาตรฐานและพัฒนาการด้านวิชาชีพ (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์, 2551) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องควบคุมดูแลให้บริการการพยาบาลให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Stanley (2006, 2008, 2010) ศึกษาภาวะผู้นำพบว่า ผู้นำทางการพยาบาลเป็นผู้ที่มีความสำคัญทำให้เกิดคุณภาพการพยาบาลเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก เข้าถึงได้ง่าย ให้อำนาจในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นได้ และสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับทราบถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยควรใช้ภาวะผู้นำสอดคล้องในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดี และทุ่มเทการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับภาระงานที่พยาบาลต้องรับผิดชอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และควรเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก เข้าถึงได้ง่าย ให้อำนาจในการตัดสินใจ ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ สื่อสารมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ และให้ความสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ฐานะ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุริมรพี ดำรงรัตน์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการนิเทศงานทางการพยาบาล เจตคติต่อการนิเทศทางการพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับบทบาทการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปริศนา ใจบุญ และคณะ. (2554). สัตว์ส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 26(3), 233-238.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. (2555). แนะนำโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2555, จาก http://suandok.med.cmu.ac.th/about_us/index.php
- โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2555). รู้จักองค์การ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2555, จาก <http://www.si.mahidol.ac.th/th/>
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: SAT FOUR Printing.
- สุทธิดา โตพันธ์านนท์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล-ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Barker, A. M. (1992). *Transformation leadership nursing leadership: A vision for the future*. New York: National League for Nursing Press.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2012). Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations. *Nursing Outlook*, 60, 7-15.
- Heath, J., Jahanson, W., & Blake, N. (2004). Healthy work environments. *Journal of Nursing Administration*, 34, 524-530.
- Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Polit, D. J., & Hungler, B. P. (1999). *Nursing research principle and methods*. (6th ed.) Philadelphia: Lippincott.

- Stanley, D. (2006). In command of care: toward the theory of congruent leadership. *Journal of Research in Nursing*, 2(2), 134-144.
- Stanley, D. (2008). Congruent leadership: values in action. *Journal of Nursing Management* 16, 519-524.
- Stanley, D. (2010). Multigenerational workforce issues and their implications for leadership in nursing. *Journal of Nursing Management*, 18, 846-852.
- Verplankan, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: A human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 599-605.
- Weingarten, R. M. (2009). Four generations, one workplace: A gen X-Y staff nurse's view of team building in the emergency department. *Journal of Emergency Nursing*, 35(1), 27-30.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.