

2013-01-01

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (Factors relating to Organizational  
Commitment of Professional Nurses at University Hospitals)

สิริษา หันเจริญ

อารีย์วรรณ อ่วมตานี

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/cuns>



Part of the [Nursing Commons](#)

---

**Recommended Citation**

หั่นเจริญ, สิริษา and อ่วมตานี, อารีย์วรรณ (2013) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (Factors relating to Organizational Commitment of Professional Nurses at University  
Hospitals)," *Journal of Nursing Science Chulalongkorn University (วารสารพยาบาลศาสตร์)*: Vol. 25: Iss. 1,  
Article 6.

DOI: 10.58837/CHULA.CUNS.25.1.6

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/cuns/vol25/iss1/6>

This Original article is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Nursing Science Chulalongkorn University (วารสารพยาบาลศาสตร์) by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact [ChulaDC@car.chula.ac.th](mailto:ChulaDC@car.chula.ac.th).



## บทความวิจัย

# ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย\*

## Factors relating to Organizational Commitment of Professional Nurses at University Hospitals

สิริสา ทันเจริญ, พย.ม. (Sirisa Thancharoen, M.N.S)\*\*

อารียวัชรณ อ่วมตานี, PhD. (Areewan Oumtane, PhD.)\*\*\*

### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์:** เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

**รูปแบบการวิจัย:** การวิจัยแบบพรรณนา

**วิธีดำเนินการวิจัย:** กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการเป็นแบบอย่าง ของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ และด้านผลลัพธ์ คุณภาพเชิงประจักษ์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความ เทียงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ .91, .94, .97, .96, .90 และ .95 ตามลำดับ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน

**ผลการวิจัย:** ผลการวิจัยมีดังนี้

1) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.61$ )

2) สถานภาพโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

\* วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*\* นิสิตปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

\*\*\* คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์





3) การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลลัพธ์ คุณภาพเชิงประจักษ์ การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ( $r = .686, .680, .584, .563$  และ  $.556$  ตามลำดับ)

**สรุปและข้อเสนอแนะ:** จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรธำรงรักษาการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจของฝ่ายการพยาบาลต่อไป

**คำสำคัญ:** สถานภาพโรงพยาบาล / โรงพยาบาลดึงดูดใจ / ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## Abstract

**Purposes:** to study organizational commitment and to analyze relationships between hospital status, magnet hospitals of professional nurses and organizational commitment.

**Design:** descriptive research design

**Method:** The subjects were 380 professional nurses working in university hospitals. Data were collected using a Questionnaire of Magnet Hospital (MH) consisting of 5 categories: Transformational leadership (TL), Structural empowerment (SE), Exemplary professional practice (EPP), New knowledge, innovation and improvements (NK), Empirical quality results (EQ); and Organizational Commitment (OC). Content validity was established by a panel of experts. Reliability of TL, SE, EPP, NK, EQ and OC was analyzed using Cronbach's alpha coefficient, the results of which were .91, .94, .97, .96, .90 and .95 respectively. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Chi square, and Pearson's product moment correlation coefficient.

**Major findings are as follows:**

- 1) Organizational commitment of professional nurses at university hospitals was at the great level ( $\bar{X} = 4.01, SD = 0.61$ ).
- 2) Hospital status was not related to organizational commitment of professional nurses.
- 3) Exemplary professional practice, structural empowerment, empirical quality results, new knowledge, innovation and improvements and transformational leadership were positively and significantly related to organizational commitment of professional nurses at university hospitals ( $r = .686, .680, .584, .563$ , and  $.556$  respectively).

**Conclusion and recommendation:** The findings indicate that magnet hospital can improve organizational commitment. Thus, nurse executives should maintain the magnet hospital policy in their nursing service department.

**Keyword :** Hospital Status / Magnet Hospital / Organizational Commitment





## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกทางบวกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อองค์การ โดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รักษาผลประโยชน์ขององค์การ มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ทั้งยังมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (Porter et al., 1974) เมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ จะทำให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทุกคนมุ่งเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การ เช่นเดียวกับในองค์การสุขภาพ ที่ต้องการให้บุคลากรสุขภาพ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันกับโรงพยาบาล เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนานที่สุด การที่พยาบาลวิชาชีพลาออก โรงพยาบาลต้องสรรหาพยาบาลวิชาชีพใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน โดยก่อนที่พยาบาลใหม่จะปฏิบัติงานได้เต็มสมรรถนะ โรงพยาบาลต้องใช้งบประมาณส่วนหนึ่งในการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้เกิดความสามารถในงาน และดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพ (สุขวิณี วิวัฒน์วานิช, 2554)

จากการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ผ่านมา (เมทินี จิตรอ่อนน้อม, 2554; อนัญญา ไชยวุฒิ, 2544; สุธีรา ประดับวงษ์, 2548) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50-4.49$ ) แต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50-5.00$ ) จึงทำให้มีพยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่งลาออกจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่นเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงต้องตระหนักถึงการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยให้นานที่สุดโดยส่งเสริมให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจและสถานภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet hospital) เป็นแนวคิดที่พัฒนาดังแต่ปี ค.ศ. 1981 ในประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากเกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล คณะกรรมการของ American Nursing Credentialing Center (ANCC) จึงมีการรับรองและมอบรางวัลให้แก่โรงพยาบาลดึงดูดใจ เป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1990 และได้มีการพัฒนาลักษณะโรงพยาบาลดึงดูดใจขึ้นเป็น Magnet Recognition Program (ANCC 2008) โรงพยาบาลที่มีการบริหารด้วยแนวคิดโรงพยาบาลดึงดูดใจนั้น จะทำให้นักบุคลากรทางการแพทย์มีความเป็นเอกสิทธิ์ในการทำงาน ได้รับการเสริมพลังอำนาจในการทำงานจากผู้บริหาร ได้รับโอกาสทางการศึกษา และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลที่อยู่ในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน และมีอัตราการลาออกต่ำ (Laschinger, Shamian & Thomson, 2001; Upeniekds, 2003; Leach, 2005; Force, 2005) ดังการศึกษาของ Romano (2002) พบว่าโรงพยาบาลที่มีการบริหารงานแบบโรงพยาบาลดึงดูดใจ มีอัตราการลาออกของพยาบาลลดลงจากร้อยละ 18 เหลือเพียงร้อยละ 5 ภายในระยะเวลา 3 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าโรงพยาบาลดึงดูดใจ เป็นโรงพยาบาลที่มีวัฒนธรรมองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน (Armstrong & Laschinger, 2006)

ในปัจจุบันแนวคิดการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (ANCC 2008) ได้จัดหมวดหมู่ของ 14 force magnetism เป็น 5 หมวด ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ 4) การ





พัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ และ 5) ผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ ซึ่งแต่ละหมวดมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ จากการศึกษาของ ลอ อริยกุลนิมิต และพวงเพ็ญ ชูณหปราณ (2548) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากถึง ร้อยละ 11.7 จากการศึกษาของลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ จำนวนบุคลากร ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสทางการศึกษาซึ่งเป็นส่วนประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนด้าน การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ การศึกษาของเพ็ญพกา พุ่มพวง (2547) พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ด้านการพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่นั้น Deming (1986) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนในองค์การแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาคุณภาพบริการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความผูกพันกับองค์การ และด้านผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ การที่พยาบาลได้มีแนวปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกตามหลักฐานเชิงประจักษ์ และแนวปฏิบัตินี้มีประโยชน์ ลดภาวะแทรกซ้อน เกิดคุณภาพทางการพยาบาล มีความมั่นใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่พยาบาลจะคงอยู่ในงานต่อไป ดังการศึกษาของ ปานจิตร โชคพิชิตและคณะ (2551) ปัจจุบันโรงพยาบาลต่างๆ ในประเทศไทยได้ให้ความสนใจลักษณะของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจมากขึ้น เห็นได้จากสภากาพยาบาลจัดโครงการไปศึกษาดูงานโรงพยาบาลในสหรัฐอเมริกา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การพยาบาล ซึ่งมีผู้แทนจากโรงพยาบาลต่างๆ เข้าร่วมโครงการ จากการศึกษา

ดังกล่าวจะเห็นว่าการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจสามารถสร้างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การได้

ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คือ สถานภาพของโรงพยาบาล เนื่องจากปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แบ่งสถานภาพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็น 2 ประเภท คือ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีการปรับโครงสร้างเป็นแบบแบนราบ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน มีลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชาน้อย ซึ่งช่วยให้การสื่อสารหรือการติดต่อประสานงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น ไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชาหลายฝ่าย ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาก็หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจากการศึกษาของศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) พบว่าบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วยความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย โครงสร้างองค์การเป็นต้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารจัดการตามสายการบังคับบัญชา มีคำตอบแทนและสวัสดิการเหมือนข้าราชการทั่วไป ซึ่งถูกมองว่าแม้ว่าการบริหารจัดการจะไม่คล่องตัว แต่บุคลากรมีความมั่นคงในงาน ในขณะที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการปรับเปลี่ยนข้าราชการให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษาแห่งชาติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยการต่อสัญญาทุก 1-4 ปี ซึ่งในการเปลี่ยนระบบการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อบุคลากรบางส่วน ที่อาจรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน (มลทิรา สุนสุข และ กัญญาดา ประจุศิลป์, 2533) พยาบาลวิชาชีพบางส่วนอาจโอนย้ายไปอยู่องค์การอื่นที่ยังมีระบบข้าราชการอยู่



หรืออาจลาออกจากงานเพื่อไปทำงานในโรงพยาบาล เอกชนที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า (อัมภางค์ ตีระณะชัยติกุล และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2555)

จากการทบทวนและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จะได้ข้อมูลจากการวิจัยและเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและวางแผนการธำรงรักษามูลค่าการทางพยาบาลต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ และผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

## สมมุติฐานการวิจัย

1. สถานภาพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจมีความสัมพันธ์ การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ และผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ มีความสัมพันธ์กับ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของ Porter, et al (1974) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ส่วนการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจใช้แนวคิดของ American Nurses Credentialing Center (2008) ซึ่งประกอบด้วย 5 หมวด ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ 4) การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ และ 5) ผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ และตัวแปรสถานภาพ โรงพยาบาล ประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่ 1) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ 2) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) ประเภทหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 7,793 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้





ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพของโรงพยาบาล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากแนวคิดของ ANCC (2008) ซึ่งนำหลักการ 14 Forces Magnetism มาแบ่งเป็น 5 หมวด รวมข้อคำถามทั้งหมด 67 ข้อ ดังนี้

หมวดที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1.1) คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล 6 ข้อ และ 1.2) รูปแบบการบริหารจัดการ 5 ข้อ รวมข้อคำถาม 11 ข้อ

หมวดที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 2.1) โครงสร้างขององค์กร 6 ข้อ 2.2) แผนงานและนโยบายด้านบุคลากร 4 ข้อ 2.3) ชุมชนและองค์การการดูแลสุขภาพ 5 ข้อ 2.4) ภาพลักษณ์ของการพยาบาล 3 ข้อ และ 2.5) การพัฒนาวิชาชีพ 5 ข้อ รวมข้อคำถาม 23 ข้อ

หมวดที่ 3 การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 3.1) รูปแบบเชิงวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย 5 ข้อ 3.2) การให้คำปรึกษาและมีแหล่งสนับสนุน 5 ข้อ 3.3) เอกสิทธิ์วิชาชีพ 5 ข้อ 3.4) บทบาทการเป็นผู้สอน 3 ข้อ และ 3.5) สัมพันธภาพระหว่างสหสาขาวิชาชีพ 5 ข้อ รวมข้อคำถาม 23 ข้อ

หมวดที่ 4 การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ 5 ข้อ และหมวดที่ 5 ผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามมาตราส่วนประกอบค่า (Likert scale) 5 ระดับ (เป็นจริงที่สุด-ไม่เป็นจริงที่สุด)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สร้างข้อคำถามจากแนวคิดของ Porter,

et al. (1974) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 8 ข้อ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 5 ข้อ และ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง-ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีการแปลค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูตร, 2542) ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49)

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาการบริหารการพยาบาล พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา นำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) (Polit & Hungler, 1999) ได้ค่า CVI ของแบบสอบถามการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้เท่ากับ .85 และ .88 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษาที่ไม่ได้สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) แบบสอบถามการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่



และผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ และแบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้ค่า .91, .94, .97, .96, .90 และ .95 ตามลำดับ

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์การวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยการปฏิเสธนี้จะไม่ส่งผลใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น และสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม ได้ตามความเป็นจริง หากข้อคำถามใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูลก็มีสิทธิที่จะเลือกตอบข้อคำถามบางข้อได้ ในการส่งกลับแบบสอบถาม แยกใส่ซองแต่ละบุคคล ปิดมิดชิด ข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย เมื่อสิ้นสุดการทำวิจัยและสรุปผลการวิจัยเป็นรูปเล่มแล้ว จะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็นภาพรวมไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ วันที่ 29 มีนาคม 2554 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วันที่ 27 เมษายน 2554 คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี วันที่ 2 พฤษภาคม 2554 คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วันที่ 3 พฤษภาคม 2554 คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 23 พฤษภาคม 2554 และคณะ

แพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ 7 มิถุนายน 2554 หลังจากได้รับอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลและติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 380 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 308 คิดเป็นร้อยละ 8.1

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542) ใช้เกณฑ์แปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ค่า  $r \geq .70$  มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่า  $r$  ระหว่าง .30-.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และค่า  $r < .30$  มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลสรุปการวิจัยไว้ในตารางที่ 1-3

จากตารางที่ 1 ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.61$ ) พิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความศรัทธา ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.61$ ) รองลงมา คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.91$ ) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.65$ ,





SD = 0.59) ส่วนการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , SD = 0.44) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , SD = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติ

การเชิงวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , SD = 0.47) ด้านผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , SD = 0.57) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , SD = 0.47) และด้านที่มีการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , SD = 0.55)

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ และการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ โดยรวมและรายด้าน (n = 308)

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ</b>	<b>4.01</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
ความศรัทธา ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	4.08	0.61	มาก
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้	3.72	0.91	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	3.65	0.59	มาก
<b>การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ</b>	<b>4.01</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>
<b>การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่</b>	<b>4.21</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
<b>การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ</b>	<b>4.19</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>
รูปแบบเชิงวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย	4.32	0.54	มาก
การให้คำปรึกษา และมีแหล่งสนับสนุน	3.90	0.62	มาก
เอกลักษณ์วิชาชีพ	4.04	0.52	มาก
บทบาทการเป็นผู้สอน	4.27	0.54	มาก
สัมพันธภาพระหว่างสหสาขาวิชาชีพ	4.40	0.52	มาก
<b>ผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์</b>	<b>4.14</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>
<b>การเสริมสร้างพลังอำนาจ</b>	<b>3.89</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>
โครงสร้างขององค์การ	3.92	0.54	มาก
แผนงานและนโยบายด้านบุคลากร	3.46	0.70	ปานกลาง
ชุมชนและองค์การการดูแลสุขภาพ	3.74	0.63	มาก
ภาพลักษณ์ของการพยาบาล	4.33	0.46	มาก
การพัฒนาวิชาชีพ	4.10	0.56	มาก
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>	<b>3.72</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>
คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล	3.81	0.58	มาก
รูปแบบการบริหารจัดการ	3.61	0.60	มาก



**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโรงพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อ (n = 308)

สถานภาพโรงพยาบาล	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ			$\chi^2$	C	p-value
	ปานกลาง	สูง	สูงมาก			
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ	15 (12)	87 (81.3)	66 (74.7)			
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	7 (10)	62 (67.7)	71 (62.3)	4.78	.124	.092

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (n = 308)

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ		ระดับความสัมพันธ์
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r )	p-value	
การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ	.723	.000	สูง
การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ	.686	.000	ปานกลาง
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	.680	.000	ปานกลาง
ผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์	.584	.000	ปานกลาง
การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่	.563	.000	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.556	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ไม่ขึ้นอยู่กับสถานภาพโรงพยาบาล (โดยที่ค่า Contingency = .124)

จากตารางที่ 3 การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .723$ ) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายหมวด การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจทุกหมวดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.61$ ) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีศรัทธา ยอมรับเป้าหมายของโรงพยาบาล เห็นว่าโรงพยาบาลที่กำลังทำงานอยู่เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุด พร้อมทั้งจะทุ่มเท ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ก็จะไม่ไปจากโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่จะอยู่โรงพยาบาลนี้จนเกษียณอายุ จึงทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อ





องค์การอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา (เมทีนี จิตรอ่อนน้อม, 2542; อนุญา ไชยวุฒิ, 2544; สุธีรา ประดับวงษ์, 2548) พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50-4.49$ ) อย่างไรก็ตามผู้บริหารการพยาบาลควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ( $\bar{X} = 4.50-5.00$ )

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโรงพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จากผลการศึกษา พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไม่ขึ้นอยู่กับสถานภาพโรงพยาบาล เนื่องจากการเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นการปรับเปลี่ยนเรื่องโครงสร้างการบริหารงาน สวัสดิการจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเดิม ทำให้การปรับเปลี่ยนระบบยังไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก เนื่องจากการปรับแบบค่อยเป็นค่อยไป เช่น การปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากข้าราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในช่วงแรกใช้ความสมัครใจ เพื่อมิให้ผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องเสียสิทธิประโยชน์ ถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยนระบบงาน แต่ผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงบุคลากรยังคงเป็นบุคคลเดิม ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาล ยังคงเหมือนเดิม จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น รูปแบบการบริหารจัดการ ภาระงาน ผู้บริหารทางการพยาบาล การพัฒนาทางวิชาชีพ ความมีอิสระในการทำงาน ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์การ (Aiken et. al., 2001)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายด้านดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในการศึกษานี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล แสดงถึงว่า องค์การพยาบาลมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ กล้าเผชิญความเสี่ยง มีความเข้มแข็งต่อการเผชิญความกดดัน มีกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการบริการ ด้านที่ 2) รูปแบบการบริหารจัดการ แสดงถึงว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเข้าพบได้ง่าย และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นลักษณะหนึ่งที่ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในผู้นำของตนเอง ทำให้อยากจะทำางานร่วมกับองค์การ เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ พณิชา ปรีชา (2547) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งในการวิจัยนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1) โครงสร้างขององค์การ คือการมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับล่าง มีพยาบาลเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ การที่พยาบาลสามารถบริหารงานภายในองค์การเองได้ ทำให้รู้สึกว่ามีอิสระทางวิชาชีพ ทำให้เกิดความรักในอาชีพและองค์การมากขึ้น ด้านที่ 2) แผนงานและนโยบายด้านบุคลากร คือมีการปรับปรุงนโยบายด้านการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถทัดเทียมโรงพยาบาลอื่นได้ มีนโยบายในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันเพิ่มขึ้น ดังการศึกษาของนิชนันท์ พงษ์ลัดดา (2548) พบว่า สวัสดิการ เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ



ได้ ด้านที่ 3) ชุมชนและองค์การการดูแลสุขภาพ คือ การที่โรงพยาบาลมีการสร้างสัมพันธภาพกับ องค์การสุขภาพอื่นๆ และชุมชน ทำให้เกิดความเชื่อมโยงในการดูแลระหว่างชุมชน เกิดการช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ใช้บริการ ด้านที่ 4) ภาพลักษณ์ของการพยาบาล การที่พยาบาลได้รับการยอมรับจากทีมสุขภาพ ให้พยาบาลได้แสดงบทบาทของตนเอง ได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง และในวิชาชีพ และด้านที่ 5) การพัฒนาวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาลมีการสนับสนุนให้พยาบาล มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทำให้วิชาชีพมีการพัฒนา ตลอดเวลาทันต่อวิวัฒนาการ ทำให้พยาบาลสามารถ แสดงศักยภาพในการดูแลผู้รับบริการอย่างเต็มที่ ดังการศึกษาของสุธิดา เรืองเพ็ง (2550) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล

3.3 การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในการวิจัยนี้ การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1) รูปแบบเชิงวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย คือ การที่พยาบาลมีรูปแบบการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองผู้ป่วยแต่ละราย พยาบาลทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานแทนผู้ป่วย ทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจต่อบริการ พยาบาลก็จะรู้สึกพึงพอใจต่อวิชาชีพตนเองด้วย ดังการศึกษาของเพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ด้านที่ 2) การให้คำปรึกษาและแหล่งสนับสนุน ได้แก่ การที่ฝ่ายการพยาบาลมีการจัดแหล่งสนับสนุนด้านวิชาการ มีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา ทำให้พยาบาลมีความรู้ความสามารถ ในการดูแลผู้รับบริการได้ดีขึ้น โดยมีผู้ที่คอยสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ทำให้พยาบาลรู้สึกมีคนคอยช่วยเหลือในการทำงาน และส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ส่วนด้านที่ 3) เอกสิทธิ์วิชาชีพ

แสดงถึงการที่พยาบาลสามารถแสดงความสามารถ ในการประเมินและให้การพยาบาลได้อย่างมีอิสระ ตามขอบเขตวิชาชีพ สามารถประเมิน วางแผน ปฏิบัติ การพยาบาลได้อย่างอิสระ เกิดความตั้งใจในการดูแลรักษามากขึ้นด้วย ด้านที่ 4) บทบาทการเป็นผู้สอน เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นแหล่งฝึกสำหรับนักศึกษาหลายสาขา พยาบาลมีหน้าที่จะ สอนรวมทั้งให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติ ในการกลับไปดูแลตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 5) สัมพันธภาพระหว่างสหสาขาวิชาชีพ คือการที่มีการเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพ มีความเท่าเทียมกันในทีม เป็นส่วนช่วยให้พยาบาลมีกำลังในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ดังการศึกษาของ กนกอร ยศไพบุลย์ (2536) พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายระยะเวลาในการคงอยู่ปฏิบัติงานของพยาบาล คือ สัมพันธภาพในองค์การ

3.4 การพัฒนาคุณภาพ นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แสดงถึงว่า ฝ่ายการพยาบาล มีแผนงานควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพได้ตามมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นการค้นพบรูปแบบใหม่ในการดูแล และการปฏิบัติการพยาบาล ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอผลงาน นวัตกรรม ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน ทำให้การพัฒนาคุณภาพขององค์การดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Deming (1986) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนในองค์การเกิดความภาคภูมิใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาคุณภาพบริการ และเกิดความผูกพันกับองค์การ

3.5 ผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่องค์การมีการติดตามผลลัพธ์ของคุณภาพการดูแลอย่างเป็นระบบ โดยประเมินจากความปลอดภัย





ของผู้ใช้บริการ มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อผลลัพธ์ทางการพยาบาล ให้การพยาบาลที่มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และผู้รับบริการมีความพึงพอใจในบริการ พยาบาลเกิดความมั่นใจ และพึงพอใจต่อแนวทางปฏิบัติ หากพยาบาลมีความพึงพอใจก็ย่อมส่งผลให้มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่ในงานต่อไป

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การ โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ปรารถนาและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันสร้างขึ้น

2. โรงพยาบาลดึงดูดใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติกรเชิงวิชาชีพ มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น แสดงว่าเมื่อพยาบาลได้แสดงออกอย่างเต็มที่ในเรื่อง การดูแลผู้ป่วยอย่างอิสระ ได้แสดงบทบาททางวิชาชีพอย่างเต็มที่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรักในองค์การ เพราะฉะนั้นในการที่จะให้พยาบาลคงอยู่และยึดมั่นในองค์การ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้พยาบาลได้แสดงศักยภาพทางวิชาชีพออกมา ให้เอกลักษณ์ในการที่จะดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับ

ของสหสาขาวิชาชีพ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์น้อยสุด ตรงกับค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด แสดงว่า ผู้นำทางฝ่ายการพยาบาล ต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงาน รวมถึงลักษณะของผู้นำต้องมีการปรับให้เข้ากับพยาบาลยุคใหม่ ที่ต้องการผู้นำที่มีความกล้า ความรวดเร็วในการเผชิญปัญหา การเข้าถึงของผู้บริหาร และสามารถสื่อสารกับพยาบาลยุคใหม่ได้ดี

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการสร้างตัวชี้วัดการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ โดยให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วม เพื่อปรับเป็นมาตรฐานให้เกิดลักษณะโรงพยาบาลดึงดูดใจตามบริบทของโรงพยาบาล

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสม คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์เรียนรู้ตลอดระยะเวลาการศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่สนับสนุนทุนวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

.....



## เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนกอร ยศโพนบูลย์. 2536. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิชนันท์ พึ่งลัดดา. 2548. การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรณสูต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ปานจิตร โชคพิชิต และคณะ. (2551). การพัฒนาแนวปฏิบัติการพยาบาลคลินิกการดูแลผู้ป่วยที่มีสายสวนหลอดเลือดดำชนิดฝังอยู่ใต้ผิวหนัง. *รวมอธิบดีพยาบาล*, 14(1), 1-13.
- พนิดา ปรีชา. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญผกา พุ่มพวง. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมทินี จิตรอ่อนน้อม. 2542. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- มลทิรา สุนสุข และกัญญดา ประจุศิลป์. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ฉบับพิเศษ, 117-129.
- ลดาวลัย ราชธนบริบาล. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละออ อริยกุลนิมิต. 2546. การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงาน กับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธิดา เรืองเพ็ง. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล



ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธีรา ประดับวงษ์. 2548. อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิง  
ปฏิรูปและประสิทธิภาพในการทำงานต่อ ความ  
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2554). การขาดแคลนพยาบาล  
กับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ: ประเด็น  
ท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. วารสาร  
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
23(1), 1-12.

อนัญญา ไชยวุฒิ. 2544. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาล  
วิชาชีพภาควิชาวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาล  
มหาราชนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.

### ภาษาอังกฤษ

Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M., Sochalski,  
J.A., Busse, R., Clarke, H., Giovannetti, P.,  
Hunt, J., Rafferty, A.M., and Shamian, J.  
2001. Nurses' reports on hospital care in  
five counties. *Health Affairs*. 20(3), 43-53.  
American Nurses Credentialing Center. 2008.  
*Announcing a new model for ANCC's  
magnet Recognition program*[online].  
Available from : <http://www.ANCC.org>  
Armstrong, J.K., and Laschinger, H. 2006.

Structural empowerment, Magnet hospital  
Characteristics, and patient safety culture.  
*Journal of Nursing Care Quarterly*. 17, 20-27.

Deming, W.E. 1986. *Out of crisis*. Boston : The  
Massachusetts Institute of Technology  
Center for Advance Engineering Study.

Force, V.M. 2005. The relationship between  
effective nurse managers and nursing  
retention. *Journal of Nursing Administration*  
35(7-8), 336-341.

Laschinger, H.K.S., Shamian, J., and Thomson,  
D. 2001. Impact of magnet hospital  
characteristics on nurses' perceptions of  
trust, burnout, quality of care, and work  
satisfaction. *Nursing Economic* 19(5),  
209-219.

Leach, S.L. 2005. Nurse executive transforma-  
tional leadership and organizational  
commitment. *Journal of Nursing Admin-  
istration* 35(5), 228-237.

Polit, D.F., and Hungler, B.P. (1999). *Nursing  
research : Principles and method*. 3<sup>rd</sup> ed.  
Philadelphia : Lippincott.

Porter, L.W., Strees, R.M., Mowday, R.T., and  
Boulian, P.V . 1974. Organizational  
commitment, job satisfaction and turnover  
among phychiatric technicians. *Journal of  
Applied Psychology* 59 (4), 603-609.

Upenieks, V.V. 2003. What constitutes effective  
leadership? Perception of magnet and  
nonmagnet nurse leaders. *Journal of  
Nursing Administration* 33(9), 456-467.

Yamane, T. (1970). *Statistical : An introductory  
analysis*. New York: Harper and Row.