



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อม  
ในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล  
บัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อม  
ในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล  
บัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



**RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS  
BEHAVIOUR, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF PROFESIONAL NURSES,  
TERTIARY HOSPITALS, HEALTH REGION 4,  
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH**



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement  
for the Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration)  
Graduate Education, Faculty of Nursing, Saint Louis College, Thailand**

**Academic Year 2022**

**Copyright Belongs to Saint Louis College**

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ  
เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล  
วันที่ 19 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565

กิตติยา เต็ดแก้ว

กิตติยา เต็ดแก้ว

ผู้วิจัย

พนัสภัทรา วัฒนกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรลักษณ์ เอื้อกิจ, ปร.ค.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

จินตนา อาจสันเทียะ

รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อาจสันเทียะ, ค.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

กัญญาดา ประจุกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกุล, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

สุวรรณี ละออบภัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณี ละออบภัย, กศ.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ปานตา อภิรักษ์นันทน์

อาจารย์ ดร.ปานตา อภิรักษ์นันทน์, ปร.ค.

ประธานหลักสูตร

อรพรรณ ลือบุญรัชชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญรัชชัย, ค.ค.

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิลา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณี ละออปกฤษณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาให้ความรู้ แนวคิดและ คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆเป็นอย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกสำนึกในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรลักษ์ เอื้อกิจ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อาจสันเทียะ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาท ความรู้และมอบประสบการณ์ที่มีค่าให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 3 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีโอกาสในการศึกษาต่อ จนประสบความสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณเพื่อนๆกัลยาณมิตรทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทุกอย่าง ด้วยดี ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกเข้มแข็ง จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งผู้ที่ เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนร่วมทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จทางการศึกษา

กิตติยา เต็ดแก้ว

ผู้วิจัย

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| เลขประจำตัวผู้วิจัย             | : 200301009; สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล; พย.ม.,<br>(การบริหารทางการพยาบาล)  |
| ชื่อนักศึกษา                    | : กิตติยา เต็ดแก้ว   |
| ชื่อวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)       | : ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข                             |
| ชื่อวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)    | : RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS BEHAVIOUR, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESIONAL NURSES, TERTIARY HOSPITALS, HEALTH REGION 4, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์     | : รองศาสตราจารย์ กัญญาดา ประจุกสิบล, Ph.D.   |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | : รองศาสตราจารย์ สุวรรณิ ละออบภิรมย์, กศ.ค.  |
| คำสำคัญ                         | : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  |
| จำนวน                           | : 103 หน้า   |

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 320 คน ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95, 0.96, 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = 0.3104$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = 0.2131$ )

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>ACADEMIC CODE</b>     | : 200301009; NURSING ADMINISTRATION; M.N.S.,<br>(NURSING ADMINISTRATION)  |
| <b>STUDENT'S NAME</b>    | : KITTIYA DADKAEW   |
| <b>TITLE OF THESIS</b>   | : RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS<br>BEHAVIOUR, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL<br>COMMITMENT OF PROFESIONAL NURSES, TERTIARY HOSPITALS,<br>HEALTH REGION 4, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH |
| <b>THESIS ADVISOR</b>    | : ASSOC. PROF. GUNYADAR PRACHUSILPA, Ph.D.  |
| <b>THESIS CO-ADVISOR</b> | : ASSOC. PROF. SUWANNEE LAOOPUGSIN, Ph.D.   |
| <b>KEY WORDS</b>         | : ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS BEHAVIOUR,<br>WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT<br><br>: 103 PAGES  |

#### ABSTRACT

This descriptive study were 1) to study the organizational commitment, and 2) to examine the relationships between organizational citizenships behavior, work environment, and organizational commitment of professional nurses in Tertiary hospitals, Health Region 4, Ministry of Public Health, Subjects were 320 professional nurses, selected by simple random sampling. Data were collected by using questionnaires: organizational citizenships behavior, work environment, and organizational commitment. Content validity was established by a panel of experts. Reliability of the instruments by Cronbach alpha coefficient were 0.95, 0.86, and 0.86 respectively. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The major findings were as follows: 1) Organizational commitment of professional nurses in Tertiary Hospitals were at the moderate level ( $\bar{X}=3.47$ ). 2) There was positively significant relationships between organizational citizenships behavior and organizational commitment of professional nurses in Tertiary hospitals, Health Region 4, Ministry of Public Health at 0.05 level ( $r = 0.3104$ ). There were positively significant relationships between work environment and organizational commitment of professional nurses in Tertiary hospitals, Health Region 4, Ministry of Public Health at 0.05 level ( $r = 0.2131$ ).

## สารบัญ

|  | หน้า      |
|--|-----------|
| กิตติกรรมประกาศ.....   |           |
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | ก         |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....  | ข         |
| สารบัญ.....  | ค         |
| สารบัญตาราง.....   | จ         |
| สารบัญภาพ.....   | ช         |
| บทที่.....   |           |
| <b>1 บทนำ.....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                                | 1         |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....  | 5         |
| 1.3 คำถามการวิจัย.....   | 5         |
| 1.4 แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....                                  | 5         |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย.....  | 6         |
| 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....                                   | 7         |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                                     | 8         |
| <b>2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>                         | <b>9</b>  |
| 2.1 โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ..... | 9         |
| 2.2 ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร.....                                   | 14        |
| 2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร.....                                | 18        |
| 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....   | 24        |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....   | 30        |
| 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....  | 33        |
| <b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>                                       | <b>34</b> |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                       | 34        |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                    | 35        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ (ต่อ).....  | หน้า |
|---|------|
| <b>3</b> วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ).....  |      |
| 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....   | 38   |
| 3.4 การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....  | 40   |
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 40   |
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 41   |
| <b>4</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 42   |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขต<br>สุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข.....   | 43   |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล<br>ตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้าน.....  | 45   |
| ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อม<br>ในการทำงานกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ<br>เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข..... | 50   |
| <b>5</b> สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....  | 51   |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย.....   | 53   |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....  | 53   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ.....   | 57   |
| บรรณานุกรม.....   | 59   |
| ภาคผนวก.....  | 67   |
| ก  รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....   | 68   |
| ข  หนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์.....   | 70   |
| ค  เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....  | 75   |
| ง  หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอใช้เครื่องมือวิจัย.....   | 86   |
| จ  หนังสือทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....  | 90   |
| ฉ  วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกรายข้อ.....  | 94   |
| ประวัติผู้วิจัย.....  | 103  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่.....   | หน้า |
|---|------|
| 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพ.....   | 35   |
| 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ.....   | 43   |
| 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลตติยภูมิ จำแนกตามรายด้าน..... | 45   |
| 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ<br>พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ.....       | 46   |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน<br>ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ.....   | 47   |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่<br>ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ.....   | 48   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาล<br>วิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน.....               | 49   |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ<br>จำแนกตามรายด้าน.....                        | 49   |
| 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร สภาพแวดล้อมใน<br>การทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....     | 50   |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของ<br>พยาบาลวิชา ด้านความสำนึกในหน้าที่.....         | 95   |
| 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของ<br>พยาบาลวิชาชีพ ด้านการให้ความช่วยเหลือ.....     | 95   |
| 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาล<br>วิชาชีพ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....      | 96   |
| 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาล<br>วิชาชีพ ด้านความอดกลั้นอดทน.....         | 96   |
| 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาล<br>วิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือ .....      | 97   |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ (ต่อ).....   | หน้า |
|---|------|
| 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านด้านสัมพันธภาพความเกี่ยวข้องในงาน.....                      | 97   |
| 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสัมพันธภาพความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....               | 98   |
| 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสาธารณสุข ด้านสัมพันธภาพการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย..... | 98   |
| 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงการควบคุม.....                     | 99   |
| 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงความชัดเจนของงาน.....              | 99   |
| 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงการนำนวัตกรรม.....                 | 100  |
| 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ.....          | 100  |
| 22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน.....               | 101  |
| 23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในหน้าที่การงาน.....           | 101  |
| 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความกดดันในการทำงาน.....        | 102  |

## สารบัญภาพ

|                           |      |
|---------------------------|------|
| ภาพที่.....               | หน้า |
| 1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 34   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุข จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสุขภาพ ให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยบุคลากรเป็นเลิศ (People excellence) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอและมีคุณภาพ การผลิตและพัฒนากำลังคน การพัฒนาระบบบริหารจัดการและการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและภาคประชาสังคมด้านสุขภาพ (สำนักนโยบายยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) กองการพยาบาล จึงนำนโยบายนี้มากำหนดยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล ระดับประเทศ พ.ศ. 2560 – 2564 โดยมีแนวคิดสอดคล้องกับบริบทด้านสาธารณสุขและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน กำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีการกระจายที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างแท้จริง ดำเนินการตามแผนงานการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (สำนักนโยบายยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559)

โรงพยาบาลภาครัฐมีการพัฒนาขยายระบบบริการเฉพาะทางและจัดบริการเชิงรุกมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่จำนวนบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรทางการพยาบาลพบว่าการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ หน่วยบริการสุขภาพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพโดยรวมประมาณ 136,520 อัตรา เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบบริการสุขภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะอย่างเพียงพอ และมีการคงอยู่ในงาน จึงควรมีตำแหน่งข้าราชการเพื่อบรรจุประมาณ 122,170 อัตรา หรือร้อยละ 90.00 ของความต้องการ แต่ปัจจุบันกำลังคนพยาบาลวิชาชีพมีเพียงร้อยละ 71.84 เท่านั้น (กฤษฎา แสงวดี, 2560) ซึ่งในจำนวนนี้มีพยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาได้รับการจ้างเป็นพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวเพียงร้อยละ 11.34 หรือประมาณ 11,000 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการลาออก ในระยะ 3 ปี ข้างหน้า ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เสนอแนวทางแก้ปัญหาในระยะเร่งด่วน เพื่อขอกำหนดอัตราข้าราชการเพิ่มใหม่อย่างน้อยปีละ 3,600 อัตรา เป็นเวลา 3 ปี เพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากรที่มีอยู่ และเป็นมาตรการเชิงนโยบายที่มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนในระยะยาว ประกอบด้วย มาตรการเชิงนโยบาย

ได้แก่ การปรับปรุงนโยบายการจ้างงานให้สามารถดึงดูดและธำรงรักษา พยาบาลที่ดีและเก่ง การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมให้พยาบาลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะพยาบาลอาวุโส การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และการสร้างความผูกพันในองค์กร (กฤษดา แสวงดี, 2560)

ปัจจุบันการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสามารถทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพัน จงรักภักดี และทำงานกับองค์กรตลอดไป ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ มีนักวิจัยหลายคนได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ดังเช่นการศึกษาของสตีเยร์ (Steers, 1997; อ้างใน สุพรรณมา มางกลาง และคณะ, 2563) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความตั้งใจที่จะคงอยู่และการลาออกของพนักงาน หากบุคคลมีความรู้สึกต่องานและองค์กรในทางลบ เช่น เบื่องาน รู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร ขาดความจงรักภักดี รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม ทำให้บุคคลขาดความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ขาดงานบ่อย ย่อมส่งผลเสียต่องานและประสิทธิผลต่อองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2554; อ้างใน สุพรรณมา มางกลาง และคณะ, 2563) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากร (วิยสุดา ฉวนแหม, 2563) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่และตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน (จิรัชยา เจียวัก, 2555 อ้างใน สุชาดา สงวนพรรค, 2563) ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่น สร้างความภักดี เสียสละเพื่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1974) บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร มีความกระตือรือร้น เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเทให้กับงาน ต้องการคงอยู่ในองค์กร ขอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความสำเร็จขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551; อริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ และศรีเรือน แก้วกังวาน, 2559; พวงพร กอจรัญจิตต์ และคณะ, 2560; พิมพ์ชนก ทับมนเทียน, 2561)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือผู้ร่วมงานหรือองค์กร โดยที่ไม่ต้องร้องขอ ซึ่งเป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่นอกเหนือบทบาท (Extra role behavior) ที่ไม่ได้กำหนดไว้ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในองค์กร มีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี เนื่องจากพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือและความเป็นมิตร ทำให้เพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้สึกดี และรับรู้ความเป็นกลุ่มเดียวกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ (ภัทธราภรณ์ อัญชลีอำนาจพร, 2561) สอดคล้องกับออร์แกน (Organ, 1991) กล่าวว่า บุคลากรเลือกที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง มีความตั้งใจไม่ได้ขึ้นกับการได้รับคำสั่งหรือรางวัล เป็นบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Podsakoff et al., 1997; อังใน พุทธชาติ เขี่ยมสะอาด, 2552) แต่ในทางกลับกันองค์กรใดที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะบทบาทที่กำหนดไว้ องค์กรนั้นจะเข้าสู่ภาวะตกต่ำได้ง่าย (Katz and Kahn, 1996; cited in Organ, 1991) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า บุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Bolon, 1997; Chen and Francesco, 2003)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2565) สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลทั้งทางกายภาพ สังคมและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีผลกระทบต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ส่งผลต่องานเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีผลกระทบในระดับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน โดยเฉพาะสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อจัดการการระบาดของโรคโควิด-19 ในข้อกำหนดตามมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 โดยมีคำแนะนำสำหรับสถานพยาบาล เพื่อการประเมินตนเอง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อจัดระบบงาน และการปฏิบัติงานให้บริการผู้ติดเชื้อ COVID-19 ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย บุคลากรเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้ป่วยทั่วไปและญาติที่เข้ารับบริการ ณ สถานพยาบาลมีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เมธีวัชร ชิตเดชะ (2564) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในบุคลากรทางการแพทย์ช่วงโควิด-19 ระบาด ผู้บริหารควรมีแนวทางการป้องกันและช่วยเหลือบุคลากร ได้แก่ การมอบหมายภาระงานให้เหมาะสม จัดเวลาให้สามารถพักผ่อนอย่างเพียงพอ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย จัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานให้เพียงพอ เช่น อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารเชิงบวก สอดคล้องกับการศึกษาของบุริมพี คำรงค์รัตน์ (2542) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เมื่อ

สภาพแวดล้อมเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง และด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากแนวคิดของมูส (Moos, 1986) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติสัมพันธ์ภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะ สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขกายสบายใจ พึงพอใจ มั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเทจะปฏิบัติงานให้ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนันท์ สุทธารัตน์ (2556) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย

โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 ประกอบด้วยโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลสระบุรี โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 1,851 คน โรงพยาบาลตติยภูมิจะถูก กำหนดให้พัฒนาระบบบริการในระดับ Excellence Center เป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ ทรัพยากรระดับสูง เช่น ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ ศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ มีผู้มารับบริการ เป็นจำนวนมาก จากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของงานประกันคุณภาพทางการพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า นนทบุรี ประจำปี 2562-2564 พบว่า อัตราความผูกพันต่อองค์กรถึงแม้จะอยู่ ในระดับดี (คะแนน >81) ร้อยละ 27.35, 27.15, 38.16 ตามลำดับ แต่ก็ยังต่ำกว่าเกณฑ์ ข้อยุทธการที่พบ คือ พร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส และการลาออกจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กร สัมพันธ์กับ จำนวนการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในปี 2562-2564 ที่มีจำนวน 15, 38 และ 47 คน ตามลำดับ ซึ่งมี แนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้นอาจเกิดความอ่อนล้า และประสิทธิผลของ องค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพยาบาลมีหลากหลายปัจจัย เช่น คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร การสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการระบาดของ โรค COVID-19 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งยังไม่มีการศึกษามาก่อน เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนาการธำรงรักษา บุคลากรพยาบาลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนานขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

## 1.3 คำถามการวิจัย

- 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับใด
- 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุขหรือไม่ อย่างไร

## 1.4 แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อมั่นในองค์กร ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้อยู่กับองค์กร ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับหลายปัจจัย เช่น การเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความอิสระและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (พิมพ์ชนก ทับมณฑิน, 2561)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือผู้ร่วมงานหรือองค์กร โดยที่ไม่ต้องร้องขอ ซึ่งเป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่นอกเหนือบทบาท (Extra role behavior) ที่ไม่ได้กำหนดไว้ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในองค์กร มีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี ตามแนวคิดของ ออร์แกน และเบทแมน (Organ & Bateman, 1991) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือกัน

การคำนึงถึงผู้อื่น การอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการมีสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกดีและรับรู้ความเป็นกลุ่มเดียวกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ (ภัทรารักษ์ อัญชลีอำนาจพร, 2561)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต มีผลกระทบต่อ บุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนที่ช่วยจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวคิดของมูส (Moos, 1986) สภาพแวดล้อมใน การงาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติสัมพันธ์ภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะสนับสนุนให้บุคลากร มีความสุขกายสบายใจ พึงพอใจ มั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเทจะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ขององค์กร สมบูรณ์ สุทธารัตน์ (2556) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเรชั่นวาย

#### 1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ยกเว้น หัวหน้าตึกและพยาบาลที่อยู่ระหว่างการขอย้ายหรือลาออก โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวง สาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลสระบุรี และ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,825 คน

#### 1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ยกเว้นหัวหน้าตึก และพยาบาลวิชาชีพที่กำลังอยู่ระหว่างขอย้าย หรือลาออก โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลสระบุรี และ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 320 คน

### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

#### ตัวแปรต้น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### ตัวแปรตาม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พยาบาลวิชาชีพผู้นั้นยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตามแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Myer, 1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล รู้สึกเป็นเจ้าของ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ รู้สึกว่าเป็นความมั่นคงต่อรายได้ในการเลี้ยงชีพ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร

**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational citizenship behavior)** หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมที่หน่วยงานไม่ได้กำหนดให้เป็นที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่เป็นความเต็มใจ ตามแนวคิดของออร์แกน และเบตแมน (Organ & Bateman, 1991) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานหรือองค์กรทันทีที่เกิดปัญหา ช่วยแนะนำรวมทั้งการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน การคำนึงถึงผู้อื่นให้ความเคารพสิทธิของผู้อื่นและความต้องการของผู้อื่น ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความยากลำบาก ความเครียดด้วยความเต็มใจ การให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ และความสำนึกในหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การตรงต่อเวลาและการดูแลทรัพย์สินขององค์กร

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment)** หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาวะการณ์ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ตามแนวคิดของมูส (Moos, 1986) โดยแบ่งสภาพแวดล้อมเป็น 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม ความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตร การสนับสนุนกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้าน

ความอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งงาน ด้านความกดดันในการทำงาน และมีติดการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ด้านความชัดเจน ด้านการควบคุม การนำนวัตกรรมมาใช้ และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ได้ใช้ในการวางแผน ปรับปรุงเพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร



## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 2.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 และหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

กระทรวงสาธารณสุขมีการพัฒนาปฏิรูประบบและโครงสร้างต่างๆ ในระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ สช 1448/2556 เรื่อง การบริหารจัดการเขตบริการสุขภาพโดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีกรอบการพัฒนาระบบการบริการ แต่ละเขตครอบคลุม 4-8 จังหวัด ประชากร 4-6 ล้านคน รวมทั้งสิ้น 12+1 (กรุงเทพมหานคร) เพื่อให้มีขนาดที่เหมาะสมในการจัดระบบการบริการสุขภาพได้ตรงกับปัญหาในพื้นที่เขตบริการ โดยมุ่งพัฒนาระบบบริการทุกระดับตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ และศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง สร้างระบบที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายโดยใช้หลักการ “เขตสุขภาพที่ไร้รอยต่อ (Seamless Health Service Network)” พัฒนาระบบส่งต่อ การเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่น ปรับแนวทาง/กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การทำแผนร่วมกัน การพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายร่วมกัน โดยใช้เครื่องมือต่างๆ ที่มีอยู่ ใช้หลักการ Pool & Share คน เครื่องมือ ความรู้ ให้สามารถเชื่อมโยงระบบบริการ สุขภาพทุกระดับ ในการดำเนินการตาม Service Plan เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการระบบข้อมูลใหม่ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน

และการใช้ข้อมูลร่วม เขตสุขภาพที่ 4 ประกอบด้วยจังหวัด นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง และนครนายก (ชัชณะ มะกรสาร และคณะ, 2557)

โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 เป็นโรงพยาบาลที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลสระบุรี และโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา เป็นโรงพยาบาลศูนย์ระดับ A (Excellence Center) ซึ่งมีเป้าหมายเป็นศูนย์เชี่ยวชาญชั้นนำ อย่างน้อย 4 สาขาหลัก เช่น ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุฉุกเฉิน ศูนย์ทารกแรกเกิด ศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ (กองบริหารการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2560-2564) พัฒนาระบบบริการตามมาตรฐานอย่างมีคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและจริยธรรมวิชาชีพ ผลิตรายการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างมีมาตรฐาน ในแต่ละโรงพยาบาล จึงดำเนินการให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงถึงขั้นวิกฤต มีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล ต้องพึ่งพาการรักษาที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ใช้ทรัพยากรระดับสูง การวินิจฉัยที่แม่นยำและการดูแลโดยสหสาขาวิชาชีพ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา พยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องมีความสามารถเฉพาะทางในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อการทำงาน การสืบค้นความรู้และประยุกต์ใช้เพื่อดูแลผู้ป่วย รวมถึงการจ้ดระบบบริการสุขภาพ การประสานงานระหว่างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของรัฐและสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งเป็นสถานศึกษา เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาหลายสาขา ให้บริการด้านวิชาการ และงานวิจัย

ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีสถานภาพการจ้างงานที่หลากหลาย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีการกำหนด ระเบียบ วินัย สิทธิประโยชน์ สวัสดิการและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แตกต่างกัน

ข้าราชการ การพิจารณาค่าตอบแทน เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มเติมจากเงินงบประมาณ การเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ระยะเวลาการจ้างถึงอายุ 60 ปี ความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถเลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ ค่ารักษาพยาบาลใช้สิทธิการเบิกจ่ายตรงจากกรมบัญชีกลางรวมถึงทายาทสายตรง บิดา มารดา คู่สมรส บุตร โดยชอบตามกฎหมาย สิทธิการลา ลาป่วยได้ปีละ 60 วันทำการ ลากิจส่วนตัวได้ปีละ 45 วันทำการ พักผ่อนปีละ 10 วันทำการ สะสมวันลาได้ 20 วัน ลากลอดบุตรครั้งละ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ลาไปศึกษาอบรม ลาได้ไม่เกิน 4 ปี โดยได้รับเงินเดือน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้มีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

พนักงานของรัฐ การพิจารณาค่าตอบแทน เงินเดือนได้รับ 1.2 เท่าของเงินเดือนข้าราชการ (15,960 บาท) จากเงินบำรุง ตามหลักเกณฑ์ที่กรมการกำหนด การเลื่อนเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ต้องปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 8 เดือน การปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อ 2 ปี ระยะเวลาการจ้างงาน 4 ปี ต่อสัญญา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงเป็นผู้กำหนด การเบิกค่ารักษาพยาบาลใช้สิทธิประกันสังคม สำหรับทายาทสายตรง บิดา มารดา คู่สมรส บุตร โดยชอบตามกฎหมาย ใช้สิทธิ 30 Plus สิทธิการลา ลาป่วยได้ปีละ 30 วันทำการ ลากิจส่วนตัวได้ปีละ 10 วันทำการ พักผ่อนปีละ 10 วันทำการ สะสมวันลาได้ 5 วัน โดยได้รับค่าจ้างตามสิทธิ ลากลดบุตรครั้งละ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน 45 วัน และได้รับเงินสงเคราะห์ตามสิทธิประกันสังคม ลาไปศึกษาอบรม ไม่มีสิทธิลาศึกษา ลาฝึกอบรมตามความประสงค์ของราชการ โดยได้ค่าจ้างตลอดหลักสูตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสมัครเป็นสมาชิกได้ตามความสมัครใจ โดยหน่วยบริการจะสมทบเงินให้สมาชิกในอัตราร้อยละ 3

ลูกจ้างชั่วคราว การพิจารณาค่าตอบแทนตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ต้องไม่น้อยกว่ากำหนด (11,340 บาท) จากเงินบำรุง การเลื่อนเงินเดือนปีละ 1 ครั้งและปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 8 เดือน การปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อ 2 ปี ระยะเวลาการจ้างงานต่อสัญญาทุก 1 ปี การเบิกค่ารักษาพยาบาลใช้สิทธิประกันสังคม สิทธิการลา ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงได้รับค่าจ้าง ระหว่างลาปีแรก 8 วันทำการและ 15 วันหลังปีที่ 2 ส่วนเกินใช้สิทธิประกันสังคม ไม่เกิน 180 วัน ลากิจส่วนตัว ลาได้ตามที่อนุญาตแต่ไม่ได้รับค่าจ้าง ลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ ไม่มีสิทธิสะสม วันลาโดยได้รับค่าจ้าง ลากลดบุตรครั้งละ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน 45 วันและได้รับ เงินสงเคราะห์ตามสิทธิประกันสังคม ลาไปศึกษาอบรม ไม่มีสิทธิลาศึกษา ลาฝึกอบรมตาม ความประสงค์ของราชการ โดยได้ค่าจ้างตลอดหลักสูตร

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานตามขอบเขต หน้าที่และสอดคล้องกับบทบาทของพยาบาล ทั้งนี้พยาบาลมิได้มีหน้าที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงแก่ ผู้ป่วยอย่างเดียว พยาบาลยังต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นงานด้านการบริหารจัดการ หรืองานด้านคลินิก บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 2 ลักษณะ (กองการพยาบาล, 2561)

1) บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามโครงสร้างในหน่วยงานในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค เป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย ซึ่งกำหนดตามระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ (ปก.) ระดับ ชำนาญการ (ชก.) ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) และระดับทรงคุณวุฒิ (ทว.)

2) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลตามการปฏิบัติงานของสถานบริการสุขภาพเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สำคัญในหน่วยงาน อีกหน้าที่หนึ่งเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยราชการ โดยเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการ หรือด้านคลินิก ได้แก่ พยาบาลผู้จัดการรายกรณี ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้าพยาบาล ในการปฏิบัติงานนั้น

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่จัดการพยาบาลในระดับตติยภูมิ สมจิต หนูเจริญกุล (2543) กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1) ด้านประเมินสุขภาพของผู้ป่วย และผลกระทบที่มีผลต่อผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้ทักษะการประเมินขั้นสูง เพื่อให้สามารถวินิจฉัยโรคที่ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ทักษะในการสัมภาษณ์แนวลึก การตรวจร่างกาย และการแปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ

2) จัดการปัญหาฉุกเฉินและภาวะวิกฤติของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1) ประเมินและช่วยเหลือในภาวะวิกฤติอย่างรวดเร็วและปลอดภัย

2.2) ตัดสินใจและจัดการกับภาวะฉุกเฉินและภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะในการบริหารจัดการและประสานงานที่ดี

3) จัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ดังนี้

3.1) จัดให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาตามแผนการรักษาที่วางไว้ เช่น การให้ยา และการบำบัดต่างๆ ที่ถูกต้อง คอยเฝ้าระวังผลข้างเคียงและภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้

3.2) เตรียมความพร้อมในการช่วยเหลือผู้ป่วย และครอบครัว ทั้งในภาวะฉุกเฉินและภาวะที่ต้องการการดูแลต่อเนื่อง โดยประเมินปัญหาและความต้องการ เตรียมแหล่งประโยชน์ที่มีในโรงพยาบาลและครอบครัวรวมทั้งชุมชน และใช้แหล่งประโยชน์อย่างเหมาะสม

3.3) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติงานที่พบบ่อย และจัดการให้มีการเปลี่ยนแปลงในทีมงาน และ/หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

3.4) ประสานงานติดต่อกับบุคลากรในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการช่วยเหลือทันทั่วทั้งที่และเหมาะสม

3.5) จัดระบบการดูแลต่อเนื่องจากโรงพยาบาล ไปสู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยาบาลเป็นผู้ประสานกับบุคลากรสุขภาพในระดับปฐมภูมิหรือชุมชน

3.6) เป็นที่ปรึกษาของทีมสุขภาพในชุมชน ผู้ป่วยและครอบครัว ในการปรับแผนการดำเนินชีวิตของผู้ป่วยให้เหมาะสมและอยู่ในสังคมโดยพึ่งตนเองให้มากที่สุด

4) พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล ให้สามารถดูแลตัวเอง และพึ่งพากันเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน โดยใช้กลวิธีหลากหลาย ได้แก่

4.1) การสอนและชี้แนะ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดูแลตนเอง และเลือกวิธีที่เหมาะสมในการดูแลตนเอง

4.2) ปรับพฤติกรรมและแบบแผนการดำเนินชีวิต เพื่อมิให้ป่วยซ้ำ

4.3) สร้างพฤติกรรมใหม่เพื่อส่งเสริมทั้งในบุคคลที่มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และกลุ่มเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย

4.4) ให้การปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมการปรับตัวในภาวะการเจ็บป่วย วิกฤติเรื้อรัง พิกัด และ/หรือมีความผิดปกติที่หลงเหลือจากโรค และความเจ็บป่วย

5) พัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล พยาบาลที่ปฏิบัติงานในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ ต้องใช้เทคโนโลยีการรักษา และการพยาบาลที่มีความหลากหลาย และซับซ้อน รวมทั้งเสี่ยงต่ออันตรายทั้งแก่ผู้ป่วยและตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐานและนวัตกรรมการพยาบาลที่จำเป็น รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดูแล

6) การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว

6.1) มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการตรวจรักษา และสนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัว มีโอกาสและทางเลือกในการรักษาพยาบาลตามสิทธิผู้ป่วย

6.2) ขจัดการกระทำและเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่ออันตรายของสุขภาพและชีวิต จากการรักษาพยาบาล โดยร่วมกับทีมสุขภาพในการจัดการ หรือปรับเปลี่ยนแผนการรักษา และการทักท้วง ยับยั้ง เหตุการณ์ที่อาจเกิดโทษ

6.3) ประสานประโยชน์ให้ผู้ป่วยและครอบครัว ในเรื่องค่าใช้จ่ายและบริการที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เป็นการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน เริ่มตั้งแต่การประเมินภาวะสุขภาพ และผลกระทบ โดยใช้ทักษะการประเมินขั้นสูง จัดการปัญหาฉุกเฉินและภาวะวิกฤติ การประสานงานในทีมสุขภาพ พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล การดูแลต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการพยาบาล เพื่อให้การพยาบาลตามมาตรฐานและมีคุณภาพ มีการพัฒนามาตรฐานการพยาบาล และนวัตกรรมการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง การร่วมสอน กำกับดูแลนักศึกษาที่มาฝึกปฏิบัติ ในหน่วยงาน การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และการปฏิบัติการพยาบาล รวมถึงพยาบาลวิชาชีพจะต้องดำรงตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนปฏิบัติตนด้วยจิตสาธารณะ จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่มิบเทาหน้าที่เหมาะสมกับตำแหน่ง “พยาบาลวิชาชีพ”

## 2.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับการสนใจจากผู้นำองค์กรมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะผู้นำองค์กรพยาบาลเนื่องจากมีปัญหาคาขาดงาน ลาออก และโยกย้าย หน่วยงาน ทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล พยาบาลที่เหลือต้องทำงานหนักขึ้น ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะฉะนั้นผู้นำองค์กรพยาบาลยุคใหม่ จึงต้องเน้นการปรับปรุงและเพิ่มพูนระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ลักษณะงาน ผลการตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในองค์กรนานที่สุด เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (อารินา เสงทวิทวิฑูริ และศรีเรือน แก้วกังวาน, 2559; พวงพร กอจรัญจิตต์ และคณะ, 2560; พิมพชนก ทับมนเทียน, 2561; ภัทธรารักษ์ อัญชลีอำนาจพร, 2561; ชิดชนก ไชยเสนา, 2562) ซึ่งความรู้สึกยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจะเปลี่ยนแปลงยาก หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสุขในการทำงานจะทำให้อัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น

### 2.2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สเตียร์ (Steers, 1977, อ้างใน กนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ความผูกพันต่ำและความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร

พอตเตอร์ และคณะ (Potter et al., 1974) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาและพยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Myer, 1990) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้ได้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยเป็น

สิ่งที่ขัดแย้งให้อยู่กับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร

### 2.2.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

องค์กรใดที่บุคลากรมีการลาออกจากงานจำนวนมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร คือ ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก ในการเตรียมบุคลากร การส่งฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ดีเท่ากับคนที่ลาออกไปซึ่งต้องใช้เวลา นาน นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์กรรู้สึกเสียขวัญกำลังใจ (Morale) และสูญเสียกำลังใจ (Lack of motivation) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรพยาบาล ในปัจจุบันมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารองค์กรพยาบาลต้องให้ความสำคัญและศึกษาเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและนำไปพัฒนาเพื่อให้พยาบาลอยู่ในวิชาชีพและองค์กรให้นานที่สุด

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและบุคคลจะแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร

### 2.2.3 องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิจัย และนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

พอตเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคลประกอบด้วย 3 ประการคือ

1) บุคคลที่มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กรคือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2) บุคคลมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อุทิศกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กร

3) บุคคลที่มีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ มีความจงรักภักดี มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะโยกย้าย หรือลาออก

มินเนอร์ (Miner, 1992; อ้างใน กนกพร กระจำแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา เช่น การไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ ลงทุนลงแรงไปในองค์กรและเป็นการยากที่จะเรียกการลงทุนนั้นกลับคืนมา

2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้จำแนกลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันบุคคล ที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรต้องการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กร และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร

2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึก ผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นความผูกพันที่มีพื้นฐานอยู่บนการคำนวณต้นทุนที่ได้ลงทุนไป ให้กับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กรบุคคล คงอยู่ในองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่ เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

3) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ของบุคคลที่มีพื้นฐานจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็น สมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความหลากหลาย ใน การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากแนวคิดนี้เคยใช้ในงานวิจัยกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ

#### 2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนงานวิจัย พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ การได้รับรางวัลหรือสิ่งที่ดีคาดหวัง เจตคติ ของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความสำคัญของบุคคลที่มีต่อองค์กรความน่า เชื่อถือและไว้วางใจได้ขององค์กร (Steers, 1977) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลตอบแทน ความพึงพอใจ ในงาน ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Marsh & Mannari, 1977; Mowday et al., 1979) นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Podsakoff et al., 1996; Bolon, 1997; Chen & Francesco, 2003)

จากปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมา มีหลายปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรพยาบาลควรให้ความสำคัญ และศึกษาเพื่อให้ เข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และนำไปพัฒนา พยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อยู่ในวิชาชีพพยาบาลและองค์กรให้นานที่สุด

### 2.2.5 การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการมีความแตกต่างกัน ตามแนวคิดและ คำจำกัดความที่ให้ไว้ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยพบว่าการประเมินทั้งแบบวัดด้าน เจตคติ ด้านพฤติกรรม ดังนี้

1) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Continuance commitment Questionnaire-OCQ) ของพอตเตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) เป็นแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ คือ (1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานใน องค์กร (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) ของ Likert scale ระดับจาก ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1) ถึง เห็นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด (5)

2) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพัน ด้านการคงอยู่ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามมี ทั้งทางบวกและทางลบ

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลง จากแบบสอบถามงานวิจัยของพุทธชาติ เอี่ยมสอาด (2552) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของอัลเลนและ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพัน ด้านการคงอยู่และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

## 2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

### 2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยหลายคนได้ให้ความหมาย ดังนี้คือ

เคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn, 1978) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัตินอกเหนือบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการขององค์กร พฤติกรรมนี้จะทำให้ระบบต่างๆ ขององค์กรดำเนินการไปได้ด้วยดี

นิวสตรอม และดาวิส (Newstrom & Davis, 1997) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น

ออร์แกน (Organ, 1998; cited in Podsakoff et al., 2000) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่ได้กำหนดหรือตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือลงโทษ แต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กร

โรบบินส์ (Robbins, 2001) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ เป็นพฤติกรรมที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้มีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงสรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กร การรักษาชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนด โดยไม่มีผลต่อรางวัลและการลงโทษอย่างเป็นทางการ เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อองค์กร ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลโดยตรงกับองค์กร

### 2.3.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ดังนี้

วิลเลียมส์ (Williams, 1988; cited in Bolon, 1997) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อบุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals-OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization-OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์กับองค์กร อร์แกน และคณะ (Organ et al., 1991) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร 5 ด้าน ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง บุคลากรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำผู้มาปฏิบัติงานใหม่ รวมทั้งการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) การให้ความเคารพสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน เนื่องจากการทำงานทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำของบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ดังนั้นต้องให้ความสนใจความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น

3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ความอดทนต่อปัญหา ความยากลำบาก ความเครียด และความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้

4) การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ เข้าร่วมประชุม เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร นำแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง

5) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) การปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กร ข้อกำหนดขององค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การตรงต่อเวลา ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลทรัพย์สินขององค์กร

บอร์มัน และ โมโตวิดโล (Borman & Motowidlo, 1993) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือ (Helping and cooperating with others) การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้ใช้บริการ รวมถึงองค์กรและการไม่เรียกร้อง

2) การสนับสนุนและปกป้ององค์กร (Enduring supporting and defending organizational objectives) พฤติกรรมการจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งเป็นตัวแทนขององค์กร

3) การเคารพกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ (Following Organizational rules and procedures) การปฏิบัติตามกฎ ข้อกำหนดและนโยบายขององค์กร

4) ความศรัทธาและความพยายาม (Persisting with enthusiasm and extra effort) ได้แก่ การมีความพยายามในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้จะต้องพบกับอุปสรรค หรือความไม่สะดวกสบายต่างๆ

5) อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวกับงาน (Volunteering to carry out task activities) ได้แก่ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร เป็นผู้ริเริ่มและรับผิดชอบ แม้กิจกรรมนั้นจะเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่

จอร์จ และบรีฟ (George & Brief, 1992) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1) การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Helping coworkers) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตรงตามเป้าหมายด้วยความสมัครใจ การช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป การแบ่งปันทรัพยากร การเอาใจใส่ต่อความผิดพลาด และข้อผิดพลาดต่างๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงาน

2) การเผยแพร่ไมตรีจิตขององค์กร (Spreading goodwill) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์กรสู่สังคมในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือกล่าวถึงองค์กรในฐานะที่องค์กรเป็นผู้สนับสนุนและคอยดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์กรเป็นอย่างดี หรือกล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์กรในฐานะที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

3) การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making constructive suggestions) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ การคิดค้นนวัตกรรมให้กับองค์กรด้วยความสมัครใจ เช่น การให้คำแนะนำที่ปรับวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีพฤติกรรมประเภทนี้ จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มงานและองค์กร

4) การปกป้ององค์กร (Protecting the organization) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เพื่อปกป้องหรือคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินขององค์กร เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ การปิดประตูสำนักงานเพื่อความปลอดภัย การรายงานพฤติกรรมที่น่าสงสัยหรืออาจก่อให้เกิดอันตรายแก่องค์กร การริเริ่มเสนอความเห็นหรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อลดการเกิดอันตรายแก่บุคลากรในองค์กร

5) การพัฒนาตนเอง (Developing oneself) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสมัครใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น แสวงหาและไขว่คว้าโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้มากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของออร์แกน และเบตแมน (Organ & Bateman, 1991) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การคำนึงถึงผู้อื่น 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การให้ความร่วมมือ และ 5) ความสำนึกในหน้าที่ เป็นแนวคิดที่มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสนใจและนำมาศึกษาอย่างกว้างขวาง (พุทธชาติ เอี่ยมสอาด, 2552; ภัทธรารณ อัญชลีอำนาจพร, 2561; พรนภัส การะเกตุ และคณะ, 2563)

### 2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

การที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะส่งเสริมหรือพัฒนาให้บุคลากรพยาบาลภายในหน่วยงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรพยาบาลประสบความสำเร็จ จากการทบทวนวรรณกรรมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ได้มีนักวิจัยหลายคนทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนี้

พ็อดซาคอฟ (Podsakoff et al., 2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

1) ลักษณะของบุคคล (Individual employee characteristics) จำแนกเป็น 5 ปัจจัย คือ

1.1) ทักษะของบุคคล (Employee attitudes) ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความยุติธรรม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

1.2) ตัวแปรที่ทำให้เกิดความโน้มเอียง (Dispositional variables) ประกอบด้วย ความรู้สำนึกในหน้าที่ ความเห็นสอดคล้องกัน ความพึงพอใจที่เป็นบวก ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ส่วนความพึงพอใจที่เป็นลบมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ

1.3) การรับรู้ในบทบาท (Employee role perception) ประกอบด้วย บทบาทที่ไม่ชัดเจน และบทบาทที่ขัดแย้งกัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4) ตัวแปรลักษณะทางชีวภาพ (Demographic variables) ประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงานและเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ

1.5) ความสามารถของบุคคลและความแตกต่างของบุคคล (Employee abilities and individual differences) ประกอบด้วย ความสามารถ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และความรู้ ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การปฐมนิเทศด้านวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือและการสำนึกในหน้าที่

(Consciousness) และความแตกต่างของการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

2) ลักษณะของงาน (Task characteristics) ประกอบด้วย

2.1) ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ และความพึงพอใจในตัวเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2) ความแตกต่างในการให้รางวัลจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

3) ลักษณะขององค์กร (Organizational characteristics) ประกอบด้วย

3.1) ลักษณะองค์กรที่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น

3.2) องค์กรที่มีความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ

3.3) การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

3.4) การร่วมมือในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

3.5) การได้รับรางวัล โดยการที่ผู้นำไม่ควบคุมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

3.6) การมีช่องว่างระหว่างผู้นำมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

4) พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership behavior) ประกอบด้วย

4.1) ภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รูปแบบการสนับสนุนในเป้าหมายของกลุ่ม ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานสูง การกระตุ้นปัญญา พฤติกรรมการให้รางวัล ลงโทษตามสถานการณ์ ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

4.2) บทบาทผู้นำที่ชัดเจน พฤติกรรมที่ให้การสนับสนุน พฤติกรรมแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก พฤติกรรมของผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

4.3) พฤติกรรมการให้รางวัลและพฤติกรรมลงโทษไม่ขึ้นกับสถานการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งเสริม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีหลายด้าน เช่น ด้านบุคคล ทัศนคติ ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น การรับรู้บทบาท ความสามารถ ประสบการณ์และการฝึกอบรม ด้านลักษณะองค์กร มีความยืดหยุ่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน บทบาทการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

### 2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาท (Extra role behavior) ที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่ทำให้การทำงานร่วมกันภายในองค์กรเกิดความไหลลื่น ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Podsakoff et al., 2000; Organ et al., 2006) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร (Allen & Meyer, 1990; Shore & Wayne, 1993; Chen & Francesco, 1999) นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานแต่ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กันในทางลบ (Shore & Wayne, 1993; Chen & Francesco, 1999) เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่เป็นการคงอยู่กับองค์กรที่เกิดจากการคำนวณต้นทุนและผลประโยชน์ของสมาชิกองค์กร โดยกลัวว่าจะสูญเสียผลประโยชน์จากการที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรจึงไม่กล้าเสี่ยงที่จะออกจากงานยอมอยู่ในองค์กรต่อไป และรู้สึกว่าการอยู่กับองค์กรเป็นหนทางที่ดีที่สุด (Becker, 1990; cited in Greenberg & Baron, 1995)

### 2.3.5 การประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

การประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบ การประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สมมติฐาน การวิเคราะห์ และระดับของการวัด และควรหลีกเลี่ยงการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ควรเป็นการประเมินตนเอง หรือการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรโดยตรง ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ช่วยทำให้การติดต่อประสานงานราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมักจะได้รับการประเมินผลงานที่สูงกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น

ผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือ

ทางสังคม ด้วยการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพทางบวก ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กร และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล การปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ ให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการส่งเสริม และให้รางวัลทางสังคมกับพยาบาล ในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หากทุกองค์กร มีบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กรจะทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้

## 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิด และกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น

### 2.4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แม็คคิม (McKim, 2003) กล่าวว่า ลักษณะหรือสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบบุคคล ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ซึ่งทำให้ทำงานได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เฮลล์ และคณะ (Heath et al., 2004) กล่าวว่า สภาพที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในการทำงาน

มูส (Moos, 1986) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลๆ นั้นในงาน โดยแบ่งสภาพแวดล้อมเป็น 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

สภาการพยาบาลสากล หรือสภาการพยาบาลระหว่างประเทศ (International Council of Nurses: ICN, 2007) ให้คำจำกัดความสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สถานที่ทำงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและมีคุณค่า โดยเฉพาะหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย ปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตของบุคลากร สนับสนุนการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ ผลผลิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและองค์กร

ซิดชนก ไชยเสนา (2560) กล่าวว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลทั้งทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล สิ่งแวดล้อมอาจทำให้เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานก็ได้

สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะหรือสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบบุคคล ทั้งทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ซึ่งทำให้ทำงาน ได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### 2.4.2 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม มีนักวิชาการเสนอแนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

มิกดาศิ (Mikdashi, 1999) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ควรแบ่งสภาพแวดล้อมในงานเป็น 5 ด้าน ที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ
- 2) ความกดดันจากภาระงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ถูกกำหนดให้กับงานและการทำงานว่าเพียงพอหรือไม่ ต่อการคิดค้นหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จ
- 3) อุปสรรคภายในหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการและโครงสร้างของหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ปรับเปลี่ยนได้ยาก ยึดติดแนวทางดำเนินการเดิม
- 4) การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการทำงานเป็นทีม
- 5) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

เลค (Lake, 2002) ได้ให้ความเห็นว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานควรมี 5 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างประสิทธิภาพในการดูแล ความสามารถของผู้บริหารภาวะผู้นำและการสนับสนุน การจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสม และการมีสัมพันธภาพ

- 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้ออกสาในการมีส่วนร่วม และการตัดสินใจให้ออกสาในความก้าวหน้า ยอมรับฟังความคิดเห็น ยอมรับความสามารถ การพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาล การให้ออกสาปฏิบัติงานตามความสามารถ
- 2) การสร้างประสิทธิภาพในการดูแล โดยการใช้การวินิจฉัยทางการพยาบาล การมอบหมายงาน การจัดสภาพทั่วไปให้เหมาะสม มีการวางแผน มีมาตรฐานในการดูแล การกำหนดโปรแกรมการศึกษาต่อของพยาบาล และมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล

3) ความสามารถในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ และการสนับสนุน โดยการเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดี ให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน ให้โอกาสในการเรียนรู้ สนับสนุนการทำงานและการยอมรับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

4) การจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอ กับปริมาณและลักษณะงาน สนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้โอกาสในการทำงาน

5) การมีสัมพันธภาพ โดยการทำงานเป็นทีม มีสัมพันธภาพที่ดี และการมีส่วนร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ

ชอย และคณะ (Choi et al., 2004) ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 7 ประการ ได้แก่

1) ทักษะในวิชาชีพ ทำให้พยาบาลมีการพัฒนางานในอาชีพ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการดูแล ผู้รับบริการ ได้รับการสนับสนุนซึ่งทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสสร้างผลงานและมีความกระตือรือร้นในงาน

2) การจัดสรรบุคลากร และทรัพยากรอย่างเพียงพอ โดยการจัดพยาบาลให้เพียงพอกับปริมาณงาน และเหมาะสมกับลักษณะงาน การให้โอกาสในการประชุมปรึกษาเพื่อการแก้ไขปัญหา และมีเงินเดือนเป็นที่น่าพึงพอใจ

3) การบริหารจัดการทางการพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดี สนับสนุนการตัดสินใจทางการพยาบาล ร่วมกันปรึกษารื้อหรือกับพยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ ชมเชยเมื่อพยาบาลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และการจัดพยาบาลให้เป็นผู้ตรวจการ

4) การใช้กระบวนการทางการพยาบาลในการปฏิบัติ โดยให้อิสระในการปฏิบัติ และมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

5) การมีส่วนร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะระหว่างแพทย์กับพยาบาล ควรมีความร่วมมือกัน มีการทำงานเป็นทีม และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

6) สมรรถนะทางการพยาบาล โดยมีระบบพี่เลี้ยง มีนโยบายที่เป็นมาตรฐานมีขั้นตอนและทิศทางการปฏิบัติงาน มีโปรแกรมฝึกทักษะพยาบาลที่จบใหม่ ส่งเสริมให้พยาบาลมีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการทำงาน

6.1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีสามารถทำให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่น โดยมีความชำนาญในการติดต่อสื่อสาร มีเป้าหมายของการติดต่อสื่อสารและการติดต่อสื่อสารในแนวราบ มีความไว้วางใจและความผูกพัน มีการประสานงานและร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการแก้ปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2) การมีส่วนร่วม โดยการทำงานเป็นทีมซึ่งจะส่งผลไปในทางบวก นั่นคือ การเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกัน โดยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การเคารพต่อกัน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ มีความผูกพัน มีน้ำใจและมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

6.3) การส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน มีการกระตุ้นความคิด การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กร เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สิวพร โปทยานนท์ (2554) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน คือ

1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข สะอาด เป็นระเบียบ ไม่มีกลิ่นหรือเสียงรบกวนการทำงาน อากาศถ่ายเทไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป รวมทั้งมีแสงสว่างที่เพียงพอและอุปกรณ์ต่างๆ ที่พร้อมใช้งาน

2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพ การสนับสนุนจากหน่วยงาน ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และระหว่างหน่วยงาน เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้บุคคลแสดงออกที่ดีทั้งด้านการกระทำการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน บุคคลทำงานอย่างมีความสุขและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) สิ่งแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความอิสระในการทำงาน การนำความรู้ใหม่ๆหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน มีระบบประชาธิปไตย

มูส (Moss, 1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่

1) มิติสัมพันธภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วม ความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตร การสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตราย่อยที่ไว้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ

1.1) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของบุคคลในการเข้าร่วมการประชุมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

1.2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตรและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน

1.3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง แรงสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ปฏิบัติและการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2) มิตិความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งวัดใน 3 ด้าน คือ

2.1) ด้านความอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

2.2) ด้านการมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในงานของบุคคลในการวางแผนที่ดี ประสิทธิภาพ และมีการดำเนินงานตามแผน

2.3) ด้านความกดดันในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบในสถานการณ์ที่จะต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้ป่วย

3) มิติตงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1) ด้านความชัดเจน หมายถึง ระดับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติต่อความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

3.2) ด้านการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ

3.3) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการที่หลากหลายและวิธีการที่แปลกใหม่

3.4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยและเกิดแรงจูงใจในการสร้างผลผลิตของงานให้แก่องค์กรมากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมูส (Moss, 1986) เพราะเป็นแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่รอบตัวและสภาพแวดล้อมภายในจิตใจ

#### 2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์โดยเฉพาะการทำงานร่วมกัน ต้องมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจมีความสุขและมีความสุขในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของบรูเน็ตโต (Brunetto, 2012 อ้างในสมนันท์ สุทธารัตน์, 2556) พบว่าการสื่อสาร การฝึกอบรม และความเป็นอยู่ที่ดีมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันขององค์กรควรให้ความสำคัญและลงทุนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งที่บุคลากรคาดหวัง การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

#### 2.4.4 การประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยให้องค์กรเห็นสถานการณ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สิ่งที่คุณภาพทางกายภาพ ทางเคมี ทางชีวภาพ ทางจิตวิทยาสังคม และทางกายศาสตร์ เพื่อสามารถที่จะนำไปใช้ในการเฝ้าระวังสิ่งคุกคาม หรือความเสี่ยงจากสภาพการทำงาน และนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น

เลค (Lake, 2002 อ้างในกัญญาดา ประจุศิลป์, 2565) พัฒนาเครื่องมือในการประเมินสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (Practice Environment Scale of the Nursing Work Index: PES-NWI) มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล โดยการให้โอกาสในการมีส่วนร่วม การยอมรับฟังความคิดเห็น การตัดสินใจ การให้โอกาสปฏิบัติงานตามความสามารถ และให้โอกาสในความก้าวหน้า

2) หลักการบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ โดยใช้การวินิจฉัยทางการพยาบาล การมอบหมายงาน การจัดสภาพแวดล้อมทั่วไปให้เหมาะสม ความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลที่มีมาตรฐาน และมีการวางแผนกำหนดโปรแกรมการศึกษาต่อของพยาบาล

3) ภาวะผู้นำ และการสนับสนุนของผู้บริหาร โดยการเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดี ให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน ให้โอกาสในการเรียนรู้ สนับสนุนการทำงาน และให้การยอมรับการปฏิบัติงานของพยาบาล

4) ความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร เป็นการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสม เพียงพอกับปริมาณงานและลักษณะงาน มีเวลาพูดคุยปัญหาในการดูแลผู้ป่วยกับพยาบาลคนอื่น ๆ ที่ร่วมดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริม และให้โอกาสในการทำงาน

5) สัมพันธภาพในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างพยาบาลและแพทย์

สเลเตอร์และแมคคอร์แมค (Slater & McCormack, 2007 อ้างในกัญญาดา ประจุศิลป์, 2565) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ จากแนวคิดการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (Magnet hospital) โดยใช้ดัชนีการปฏิบัติงานการพยาบาล มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน ทำให้การพยาบาลมีคุณภาพ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ รวมทั้งพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงาน

2) การจัดการทางพยาบาล คุณภาพการดูแลผู้ป่วยเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นเลิศในการบริหารการพยาบาล

3) สัมพันธภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเข้ามาช่วยในการทำงานร่วมกับแพทย์ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีน้ำใจช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมูส (Moss, 1986) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบของเนื้อหา สอดคล้องกันและครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่รอบตัวและสภาพแวดล้อมภายในจิตใจ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พุทธชาติ เอี่ยมสอาด (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.58$ ) ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในระดับปานกลาง ( $r=0.358$  และ  $0.386$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมนันท์ สุทธารัตน์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r=0.526$  และ  $0.458$  ตามลำดับ)

วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านสถานภาพวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนอีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะงานและค่านโยบายขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

พิมพ์ชนก ทับมนเทียน (2561) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา ด้านความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านลักษณะงาน ด้านผลการตอบแทน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 257 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรม โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ มีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมองค์กร ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ( $\bar{X} = 3.84$ ) และ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.58$ )

ภัทธรารักษ์ อัญชลีอำนาจพร (2561) ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (3.27) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก (3.68) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านสัมพันธภาพ และ

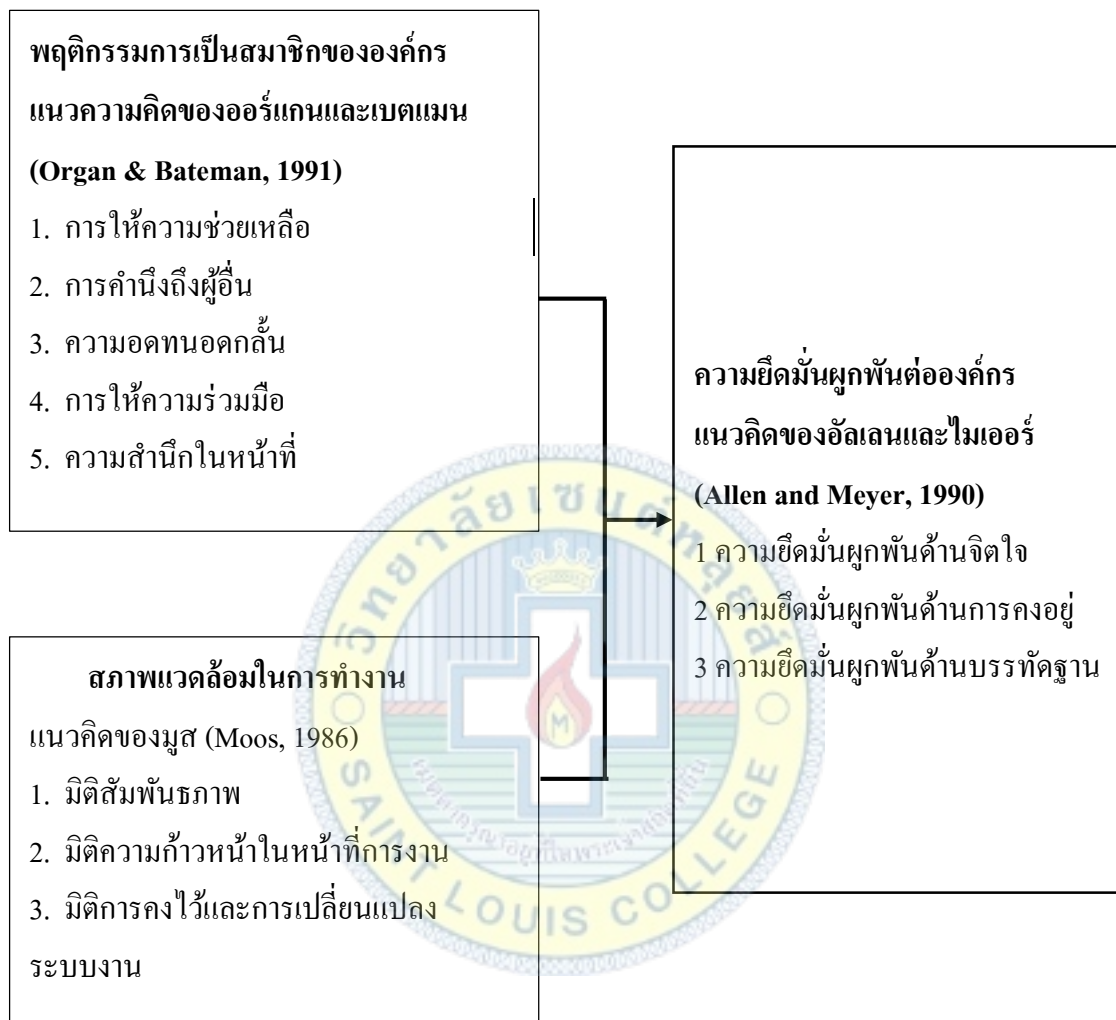
ด้านความก้าวหน้าในงาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา การพิจารณาค่าตอบแทนและผลประโยชน์ให้เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ชิดชนก ไชยเสนา (2560) ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน เช่น ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจในหัวหน้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความก้าวหน้าในงาน แรงจูงใจในการทำงาน สัมพันธภาพ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศัลยกรรมเขตสุขภาพที่ 4 โดยเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในกลุ่มการพยาบาล ยกเว้นหัวหน้าตึกและพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ระหว่างขอย้ายหรือลาออก โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลสระบุรี และโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,815 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาล เมื่อ มีนาคม 2564)

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ที่มีคุณสมบัติ คือ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลดังกล่าว ยกเว้นหัวหน้าตึกและพยาบาลวิชาชีพที่กำลังอยู่ระหว่างการขอย้ายหรือลาออก โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สํารวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยสอบถามข้อมูลจากฝ่ายพยาบาลของทุกโรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 คํานวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม G\*Power (Faul et al., 2007) อังใน สโรชา ภู่อาร และธาดาทิเบศร์ ภูทอง, 2561) ค่า Effect size = 0.05 อำนาจในการทดสอบ 0.80 กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการคํานวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

ขั้นตอนที่ 3 คํานวณขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีคํานวณตามสัดส่วนประชากรของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โรงพยาบาลและจำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง

| โรงพยาบาล                | จำนวนพยาบาลวิชาชีพ | กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ |
|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า    | 650                | 114                      |
| โรงพยาบาลสระบุรี         | 725                | 127                      |
| โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา | 450                | 79                       |
| <b>รวม</b>               | <b>1,825</b>       | <b>320</b>               |

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) คือ การจับฉลากชื่อพยาบาลวิชาชีพแบบไม่ใส่คืน ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ ลักษณะเป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1) ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2) แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงจาก แบบสอบถามของพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1991) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 26 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

|                     |   |                 |
|---------------------|---|-----------------|
| การให้ความช่วยเหลือ | 5 | ข้อ (ข้อ 1-5)   |
| การคำนึงถึงผู้อื่น  | 5 | ข้อ (ข้อ 6-10)  |
| ความอดทนอดกลั้น     | 5 | ข้อ (ข้อ 11-15) |
| การให้ความร่วมมือ   | 6 | ข้อ (ข้อ 16-21) |
| ความสำนึกในหน้าที่  | 5 | ข้อ (ข้อ 22-26) |

2.3) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อยที่สุด ลักษณะคำถามทุกข้อ มีลักษณะทางบวกทั้งหมด

#### 2.4) เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้การแปลผลคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รายด้านและรายข้อ ได้นำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของ ประคอง กรรมสูตร (2550) ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย   |
|-------------|--|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงมาก  |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง     |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ     |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับต่ำสุด  |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียด ขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1) ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สมพันธ์ สุทธรัตน์ (2556) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของมูส (Moos, 1986) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน จำนวน 37 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

|                                      |    |     |
|--------------------------------------|----|-----|
| มิติสัมพันธภาพ                       | 11 | ข้อ |
| มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน      | 11 | ข้อ |
| มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน | 15 | ข้อ |

3.3) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อยที่สุด ลักษณะคำถามทุกข้อ มีลักษณะทางบวกทั้งหมด

#### 3.4) เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้การแปลผลคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้าน และรายข้อ ได้นำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของ ประคอง ธรรมชาติ (2550) ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย  |
|-------------|---|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก  |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง     |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ     |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด  |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

4.1) ศึกษาค้นคว้าวิจัยจากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.2) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยของพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 19 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

|                                |   |     |
|--------------------------------|---|-----|
| ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ     | 7 | ข้อ |
| ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ | 6 | ข้อ |
| ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน | 6 | ข้อ |

4.3) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ลักษณะคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวกทั้งหมด

#### 4.4) เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

4.5) การแปลผลคะแนน เกณฑ์การแปลผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ระดับต่ำที่สุด โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2550)

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย   |
|-------------|--|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก  |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง     |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ     |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำสุด  |

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

#### 3.3.1 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

1) นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความชัดเจนถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา

2) การหาความตรงของเครื่องมือ การหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยถือเกณฑ์ในการให้คะแนนตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อของแบบสอบถามดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
- ระดับ 2 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุง  
อย่างมากจึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม
- ระดับ 3 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุง  
เล็กน้อยจึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม
- ระดับ 4 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับคำนิยาม

ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ที่ยอมรับได้ คือ 0.80 ขึ้นไป (Davis, 1992; อ่างโนบุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2553) โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณค่า CVI ของแบบสอบถาม แบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.94, 0.94, 0.91 ตามลำดับ ซึ่งค่า CVI ที่ยอมรับได้คือ 0.80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2553) แสดงว่าแบบสอบถามทุกชุดที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงความชัดเจนของภาษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

### 3.2.2 การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตึกเจ้าสัวและห้องคลอด โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม แบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ คือ 0.70 ขึ้นไป (Polit & Hungler, 1999)

### 3.4 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง หลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ รหัสเลขที่รับรอง E. 016/2565 ให้ไว้ ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2565 ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ โรงพยาบาลสระบุรี รหัสเลขที่รับรอง SRBR65-038 ให้ไว้ ณ วันที่ 18 กรกฎาคม 2565 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา รหัสเลขที่รับรอง 20/2565 ให้ไว้ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565 และคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า รหัสเลขที่รับรอง PE6520 ให้ไว้ ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2565 และได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย โดยให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทราบว่า ผู้เข้าร่วมมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อ ในแบบสอบถามไม่มีการระบุชื่อ - สกุล ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและทำลายทิ้งทันทีเมื่อสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ผลการวิจัยจะนำมาสรุปและวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พร้อมโครงการงานวิจัยและเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลสระบุรีและโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการเก็บข้อมูล ส่งแบบสอบถามให้กับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยเพื่อแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง และให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนถึงผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้เตรียมซองเปล่าจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย พร้อมทั้งอยู่ติดแสตมป์ แนบไปกับแบบสอบถาม เพื่อความสะดวกและเป็นการพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 20 กรกฎาคม 2565 ถึง 4 กันยายน 2565 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดรวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 46 วัน

4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูล และสามารถนำไปวิเคราะห์จำนวน 320 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยได้ดำเนินการเป็นลำดับดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส สภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวม และแผนกที่ปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายรวม รายด้านและรายข้อ

3) ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

การแปลความหมาย

|   |                              |
|---|------------------------------|
| เมื่อค่า $r = 1$                        | มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก  |
| เมื่อค่า $r > 0.70$                     | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง     |
| เมื่อค่า $r$ มีค่าระหว่าง 0.30 ถึง 0.70 | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| เมื่อค่า $r < 0.30$                     | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ     |
| เมื่อค่า $r = 0$                        | ไม่มีความสัมพันธ์กัน         |

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่าข้อมูลทั้ง 2 มีลักษณะตามกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่าข้อมูลทั้ง 2 มีลักษณะตรงกันข้ามกัน

## บทที่ 4

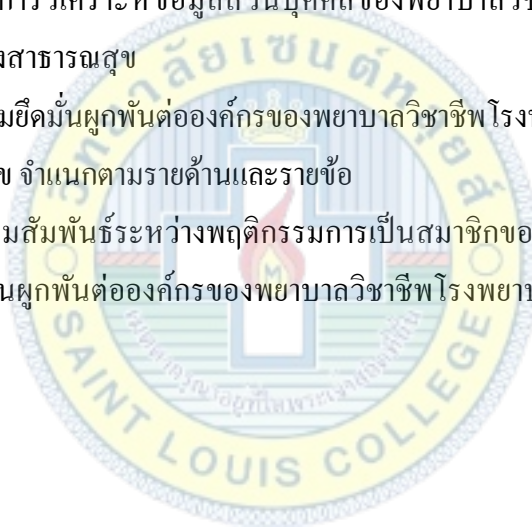
### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

**ตอนที่ 2** ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ

**ตอนที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข



## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวม และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ (n = 320)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------|
| <b>อายุ</b>                    |            |        |
| 20 – 30 ปี                     | 166        | 51.88  |
| 31 – 40 ปี                     | 55         | 17.19  |
| 41 – 50 ปี                     | 66         | 20.62  |
| 51 – 60 ปี                     | 33         | 10.31  |
| <b>สถานภาพสมรส</b>             |            |        |
| โสด                            | 201        | 62.81  |
| คู่                            | 110        | 34.38  |
| หม้าย/หย่า/แยก                 | 9          | 2.81   |
| <b>สถานภาพการจ้างงาน</b>       |            |        |
| ลูกจ้างชั่วคราว                | 45         | 14.06  |
| พนักงานของรัฐ                  | 12         | 3.75   |
| ข้าราชการ                      | 263        | 82.19  |
| <b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b> |            |        |
| 1 – 10 ปี                      | 188        | 58.75  |
| 11 – 20 ปี                     | 56         | 17.50  |
| 21 - 30 ปี                     | 57         | 17.81  |
| 30 ปีขึ้นไป                    | 19         | 5.94   |
| <b>รายได้รวม</b>               |            |        |
| 10,000 - 20,000 บาท            | 97         | 30.31  |
| 20,001 - 30,000 บาท            | 91         | 28.44  |

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ (n = 320)  
(ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|------------|--------|
| <b>รายได้รวม (ต่อ)</b>   |            |        |
| 30,001 - 40,000 บาท      | 46         | 14.38  |
| 40,001 - 50,000 บาท      | 57         | 17.81  |
| 50,001 บาท ขึ้นไป        | 29         | 9.06   |
| <b>แผนกที่ปฏิบัติงาน</b> |            |        |
| สูติกรรม                 | 26         | 8.12   |
| ศัลยกรรม                 | 60         | 18.75  |
| กุมารเวชกรรม             | 42         | 13.13  |
| อายุรกรรม                | 49         | 15.31  |
| ผู้ป่วยหนัก              | 24         | 7.50   |
| กระดูกและข้อ             | 58         | 18.10  |
| ตา หู คอ จมูก            | 16         | 5.00   |
| ฉุกเฉิน                  | 25         | 7.81   |
| นรีเวชกรรม               | 20         | 6.25   |

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.88 อายุเฉลี่ย 33.21 ปี สถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 62.81 มีสถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 82.19 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.75 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.80 ปี รายได้รวมต่อเดือน 10,000- 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.31 รายได้รวมต่อเดือนเฉลี่ย 30,971.85 บาท แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า แผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 18.75 แผนกกระดูกและข้อ ร้อยละ 18.13 แผนกอายุรกรรม ร้อยละ 15.31 แผนกกุมารเวชกรรม ร้อยละ 13.13 แผนกสูติกรรมร้อยละ 8.12 แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน ร้อยละ 7.81 แผนกผู้ป่วยหนัก ร้อยละ 7.50 แผนกนรีเวชกรรม ร้อยละ 6.25 แผนกตา หู คอ จมูก ร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้าน แสดงผล  
การวิเคราะห์ในตารางที่ 3 - 6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกตามรายด้าน (n = 320)

| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร     | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   |
|--------------------------------|-----------|------|---------|
| ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ     | 3.54      | 0.76 | สูง     |
| ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน | 3.53      | 0.73 | สูง     |
| ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ | 3.33      | 0.85 | ปานกลาง |
| รวม                            | 3.47      | 0.73 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจและความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $\bar{X} = 3.53$  ตามลำดับ) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ )

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 320)

| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ               | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| โรงพยาบาลมีคุณค่า/มีความสำคัญ                     | 3.77        | 0.83        | สูง        |
| มีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้    | 3.60        | 0.80        | สูง        |
| โรงพยาบาลมีสิ่งที่ดีมากพอที่จะทำให้อยู่ทำงานต่อไป | 3.57        | 0.89        | สูง        |
| มีความผูกพันกับ โรงพยาบาล                         | 3.51        | 0.94        | สูง        |
| โรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว                 | 3.42        | 0.93        | ปานกลาง    |
| ปัญหาที่โรงพยาบาลประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง | 3.38        | 0.87        | ปานกลาง    |
| <b>รวม</b>  | <b>3.53</b> | <b>0.76</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 4 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า โรงพยาบาลมีคุณค่า/มีความสำคัญ มีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ โรงพยาบาลมีสิ่งที่ดีมากพอที่จะทำให้อยู่ทำงานต่อ มีความผูกพันกับโรงพยาบาล พุดถึงโรงพยาบาลอย่างมีความสุขกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $\bar{X} = 3.60$ ,  $\bar{X} = 3.57$ ,  $\bar{X} = 3.51$ ,  $\bar{X} = 3.51$  ตามลำดับ) ส่วนด้านโรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ปัญหาที่โรงพยาบาลประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $\bar{X} = 3.38$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 320)

| ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   |
|---|-----------|------|---------|
| เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพและ<br>ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง                  | 3.71      | 0.80 | สูง     |
| เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงาน<br>อยู่และทำงานให้บรรลุเป้าหมาย            | 3.58      | 0.88 | สูง     |
| มีค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยม (Core value)<br>โรงพยาบาล                                       | 3.56      | 0.87 | สูง     |
| ทำงานที่โรงพยาบาลเพราะคิดว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ   | 3.51      | 0.92 | สูง     |
| ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด จึงไม่คิด<br>จะลาออก                                     | 3.45      | 0.87 | ปานกลาง |
| คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควร<br>เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้น | 3.36      | 0.97 | ปานกลาง |
| รวม   | 3.53      | 0.72 | สูง     |

จากตารางที่ 5 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่และทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยม (Core value) โรงพยาบาล ทำงานที่โรงพยาบาล เพราะคิดว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $\bar{X} = 3.58$ ,  $\bar{X} = 3.56$ ,  $\bar{X} = 3.51$  ตามลำดับ) ส่วนด้านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด จึงไม่คิดจะลาออก คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควร เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $\bar{X} = 3.36$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 320)

| ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่  | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ          |
|---|-------------|-------------|----------------|
| ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน      | 3.99        | 0.78        | สูง            |
| ไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน                 | 3.48        | 1.02        | ปานกลาง        |
| ขณะนี้ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาล                                       | 3.43        | 1.12        | ปานกลาง        |
| ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานมากพอสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 3.16        | 1.05        | ปานกลาง        |
| โรงพยาบาลมีสวัสดิการที่ดีและรายได้ดี                                  | 2.98        | 1.04        | ปานกลาง        |
| โรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลอื่น              | 2.96        | 1.12        | ปานกลาง        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.33</b> | <b>0.84</b> | <b>ปานกลาง</b> |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ ) ส่วนด้านไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาล ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานมากพอสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โรงพยาบาลมีสวัสดิการที่ดีและรายได้ดี โรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ,  $\bar{X} = 3.43$ ,  $\bar{X} = 3.16$ ,  $\bar{X} = 2.98$ ,  $\bar{X} = 2.96$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้าน

| พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|-------------------------------|-------------|-------------|------------|
| ด้านความสำนึกในหน้าที่        | 4.89        | 0.57        | สูง        |
| ด้านการให้ความช่วยเหลือ       | 4.21        | 0.46        | สูง        |
| ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น        | 4.19        | 0.47        | สูง        |
| ด้านความอดกลั้นอดทน           | 3.85        | 0.56        | สูง        |
| ด้านการให้ความร่วมมือ         | 3.81        | 0.58        | สูง        |
| <b>รวม</b>                    | <b>4.03</b> | <b>0.42</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดกลั้นอดทน ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.89, \bar{X} = 4.21, \bar{X} = 4.19, \bar{X} = 3.85, \bar{X} = 3.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้าน

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน           | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|---------------------------------|-------------|-------------|------------|
| ด้านสัมพันธภาพ                  | 4.02        | 0.53        | สูง        |
| ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง   | 3.88        | 0.55        | สูง        |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.84        | 0.51        | สูง        |
| <b>รวม</b>                      | <b>3.91</b> | <b>0.48</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 8 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านสัมพันธภาพ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02, \bar{X} = 3.88, \bar{X} = 3.84$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข**

**ตารางที่ 9** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n = 320)

| ตัวแปร                         | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |
|--------------------------------|----------------------------|
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร | 0.3104*                    |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน          | 0.2131*                    |

\*P< 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = 0.3104$ ) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อควบคุมตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.2131$ ) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

#### ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 3 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลสระบุรี โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,825 คน กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยสอบถามข้อมูลจากฝ่ายพยาบาลของทุกโรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม G\*Power (Faul et al., 2007) อ้างในสโรชา ภู่อาร และชาดาธิเบศร์ ภูทอง, 2561) ค่า Effect size = 0.05 อำนาจในการทดสอบ 0.80 กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) คือการจับฉลากชื่อพยาบาลวิชาชีพ ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับปรุงจาก แบบสอบถามของ พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1991) จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจาก แบบสอบถามของ สมบูรณ์ สุทธรัตน์ (2556) ตามแนวคิดของมูส (Moos, 1986) จำนวน 37 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) จำนวน 19 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งในสถาบันการศึกษาและสถานบริการพยาบาลจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ความครอบคลุมครบถ้วน ความสอดคล้องกับคำจำกัดความและสำนวนภาษา ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.91 ตามลำดับ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ซึ่งเป็นหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน หาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 320 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน 320 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Statistical deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $\bar{X} = 3.53$  ตามลำดับ) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ )

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.3104$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.2131$ )

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพยังไม่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรการรับรู้ปัญหาขององค์กรซึ่งแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ความรู้สึกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าการคงอยู่กับองค์กรขึ้นกับค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานของรัฐ และถูกจ้างชั่วคราว สอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ที่ว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกที่ องค์กรเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้คงอยู่กับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อมั่นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54$ ) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร รับรู้การเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กร และต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนของความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจในรายข้อจึงอยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกว่าโรงพยาบาลที่ตนอยู่มีคุณค่า/มีความสำคัญ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.77$ ) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าองค์กรมีคุณค่า มีความสำคัญสำหรับตนจึงตอบแทนองค์กร โดยการแสดงความจงรักภักดี การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจจะมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.71$ ) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง จากการเป็นสมาชิกองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน เช่น ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาในด้านของเทคโนโลยีต่าง ๆ จึงมีความรู้สึกที่ต้องตอบแทนองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทับมนเทียน (2561) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่พร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อตอบแทนองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยมีพื้นฐานมาจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกแล้วต้องมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการคงอยู่กับองค์กรขึ้นกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.99$ ) ในขณะที่ด้านการให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.96$ ) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความ รายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้รวม 10,000-30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 58.75

แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเห็นว่า โรงพยาบาลมีการสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการที่ดีและรายได้ค่าตอบแทน น้อยกว่าโรงพยาบาลอื่น แต่เนื่องจากโรงพยาบาลนี้มีความมั่นคงจึงยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป แต่เมื่อไหร่ที่โรงพยาบาลอื่นที่สามารถพัฒนาองค์กร ให้มีศักยภาพใกล้เคียงกับโรงพยาบาล และมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพลาออกจากงานได้ ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนมีความต้องการในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งสามารถใช้ความรู้ ประสบการณ์ของวิชาชีพไปหางานได้ไม่ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอิสระของวิชาชีพ แรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่มีพื้นฐานอยู่บนการคำนวณต้นทุนที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กร บุคคลคงอยู่ในองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่ เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทางการพยาบาล ที่จะต้องมีการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ มีความพอเพียงในการดำรงชีพ รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ประโยชน์ทดแทน การลาหยุด การเกษียณอายุ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงาน มีความสุขในการทำงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = 0.3104$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.2131$ )

1) เมื่อควบคุมตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ( $r = 0.3104$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภัส การะเกตุ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพยาบาลรุ่นเจนเนอร์ชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในด้านการให้ความช่วยเหลือด้านความสำคัญในหน้าที่ การคำนึงถึงผู้อื่นและความร่วมมือ แต่ด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับ

ปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรารักษ์ อัญชลีอำนาจพร (2561) ที่ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พบว่าพฤติกรรมการมีสมาชิกขององค์กร ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนความก้าวหน้า พิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม การประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส ควรส่งเสริมด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉินและฟรานเชสโก (Chen & Francesco, 1990 อ้างใน พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด, 2552) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และบรรทัดฐาน ต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และการยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ถูกระบุไว้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน การดำเนินงานมีความคล่องตัว ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (Podsakoff et al., 2000; Organ et al., 2006) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะด้านจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรม การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติขององค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร รักดีต่อองค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะแสดงพฤติกรรมทางบวกส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.03$ ) อธิบายได้ว่า เนื่องจากในปัจจุบันโรงพยาบาลเน้นการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพตามกรอบมาตรฐานของสถาบันรับรองและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจและกำหนดนโยบายของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร อยากให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงเต็มใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2) เมื่อควบคุมตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r=0.2131$ ) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.91$ ) ด้านสัมพันธภาพ ด้านคงไว้และการเปลี่ยนแปลง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ถึงสภาพแวดล้อม

ในการทำงานที่ดีควรมี สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า การชมเชย การเสนอความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรม และในทางตรงกันข้ามถ้าพยาบาลวิชาชีพ รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม พบว่า ความกดดันในการทำงาน เครื่องมือและ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ ปริมาณภาระงานของบุคลากรเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $\bar{X} = 3.33$ ,  $\bar{X} = 3.18$ ) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับการศึกษา ของโสธยา สุภาพผล และคณะ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงาน เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัด สุพรรณบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัชพงษ์ พิธิยอนุพงศ์ (2561) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันมีความสัมพันธ์ในระดับ สูงสุด การพัฒนาสภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในมุมมองของบุคลากร จำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารทางการแพทย์ควรสนับสนุนให้เกิด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ บริหารภาระงานให้เหมาะสม มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านการคงอยู่ อยู่ใน ระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ จึงควรมีนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ ที่ดี บริหารค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ มีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ซึ่งจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้ผูกพันต่อองค์กร

2) จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ควรได้รับ

การส่งเสริม เช่น การอาสาปฏิบัติงานแทนหรืออาสาทำงานอื่นที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ความรู้สึก  
 ท้อแท้เมื่อต้องทำงานมากกว่าคนอื่น ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริมให้บุคลากรมี  
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3) จากผลวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ  
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ทางบวก  
 ระดับต่ำ พบว่า สภาพแวดล้อมในด้านความกดดันในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ  
 อย่างเพียงพอ ปริมาณภาระงานของบุคลากรเหมาะสมควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ดังนั้น  
 ผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริมจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิด  
 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ  
 แต่ละช่วงวัย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2) ศึกษาตัวแปรที่สามารถส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
 เช่น ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในวิชาชีพ



## บรรณานุกรม

- กนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129
- กฤษดา แสงดี. (2560). วิกฤตขีดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 26(2), 456-468.
- กองการพยาบาล. (2539). *การควบคุมคุณภาพการพยาบาล เล่ม 5*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (2561). *บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ*. สัปดาห์.
- กัญญา ประจุศิลป์. (2565). *การจัดการทางการพยาบาลและภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกวลิน ชื่นเจริญสุข. (2560). *การขับเคลื่อนแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) พ.ศ. 2560-2564*. โรงพยาบาลชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิตชนก ไชยเสนา. (2560). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- ชัชณะ มะกรสาร, ศิวาพร สัมรวม, และ สินีนาถ อ้นบุรี. (2557). *Thailand Medical Services Profile 2011-2014*. กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- ณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 64-78.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 = Leadership and strategic management in nursing organization for the 21<sup>st</sup> century.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ = The methodology in nursing research.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุริมรพี ดำรงรัตน์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการนิเทศงานทางการพยาบาล เจตคติต่อการนิเทศทางการพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติบทบาทการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ประคอง วรรณสุด. (2550). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี มีหาญพงษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). *ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม.* [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก].
- พวงพร กอจรัญจิตต์, ณัฐธภา เดชเกษม, กัลยา แก้วธนะสิน, นกสร ไชยภักดี, และทรงศิริ นิลจุลละ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี. วารสารกรมการแพทย์, 42(2), 40-48.*
- พรนภัส การะเกตุ. (2563). *ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

- พรนภัส การระเกตุ, ทริยาพรรณ สุภามณี, และ บุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2563). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *พยาบาลสาร*, 47(2), 356-368.
- พิมพ์ชนก ทับมณฑิย. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 57-67.
- พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ภัทรารัตน์ อัญชลีอานวยพร. (2561). แนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2564). การจัดการองค์กร ทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพการพยาบาล. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธีวัชร ชิตเดชะ. (2564). ภาวะหมดไฟในบุคลากรทางการแพทย์ ช่วง โควิด-19 ระบาด. ข้อมูล ณ วันที่ 29 เมษายน 2564, <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/Line>.
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยคริสเตียน].
- วิยสุดา ญวนแม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนา ด้านสุขภาพสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*, 6(2),
- ศิริวรรณ จันรจนา และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 160-174.

- สิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2552. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- สุชาดา สงวนพรรค. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล].
- สุพรรณษา มากงลาด, ศรีเรือน แก้วกังวาน, สุเมธ สมภักดี, และ นราเขต ยิ้มสุข. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 28(2), 113-135.
- สมนันท์ สุทธารัตน์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). การพยาบาล : ศาสตร์ของการปฏิบัติ. วิ.เจ.พรินต์ติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. [เว็บไซต์]. [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job\\_specification3-6-008-1.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification3-6-008-1.pdf)
- สำนักนโยบายยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). การสาธารณสุขไทย 2554-2558. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สโรชา ภู่อาร และธาดาชิเบศรี ภูทอง. (2561). อิทธิพลของการตลาดแบบปากต่อปากออนไลน์ต่อความตั้งใจในการแบ่งปันของผู้ใช้เว็บไซต์สื่อสังคมออนไลน์. เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ 2561 : การวิจัยรับใช้ชุมชน สร้างสังคมฐานความรู้ สาขาวิชาการจัดการ เล่ม 2. วันศุกร์ที่ 20 กรกฎาคม 2561 ณ ห้องประชุมเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กรุงเทพมหานคร.

- โสรยา สุภาพล, สุวรรณิ หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชูลีพร ลักษณะพิพัฒน์, และเพ็ญพิชชา โปธากุล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 212- 225.
- อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ และ ศรีเรื่อน แก้วกั้งवाल. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 42(1), 67-95.
- อภิรดี นันสุขวัฒน์ และพิมพ์พรรณ สถาพรพัฒน์. (2560). สมรรถนะและบทบาทการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(1), 222-228
- 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), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bolon, D. S. (1997). Organization citizenship behavior among hospital employee: A multi-dimension analysis involving job satisfaction and organization commitment. *Hospital and Health Services Administration*, 42, 2(Summer), 221-241.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J., (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, pp. 71- 98, Jossey-Bass.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (1999). *Tree components of commitment, competencies: Their effects on in-role and extra-role performance in the people's republic of China.* <http://www.aom.pace.edu/aom/html>.

- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00064-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00064-7).
- Choi, J., Bakken, S., Larson, E., Du, Y., & Stone, P. W. (2004). Perceived nursing work environment of critical care nurse. *Nursing Research*, 53(6), 370-378. doi: 10.1097/00006199-200411000-00005.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing well: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychology Bulletin*, 112(2), 310-329. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (1995). *Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work*. (5<sup>th</sup> ed.). Prentice-Hall.
- Heath, J., Jahanson, W., & Blake, N. (2004). Healthy work environments : A validation of the literature. *Journal of Nursing Administration*, 34(11), 524-530.
- International Council of Nurses: ICN. (2007). Positive practice environments: Quality workplaces quality patient care. <http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/indkit2007.pdf>.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2<sup>nd</sup> ed.). John Wiley & Sons.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75. <https://doi.org/10.2307/2391746>.
- McKim, S. J. (2003). Healthy work environments. *Nurse Leader*, 12(2), 15-22.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

- Mikdashi, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in Lebanon. *Participation and Empowerment: An International Journal*, 7(3), 47-55. doi: 10.1108/14634449910277793
- Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. Wiley & Sons.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1991). *Organizational Citizenship Behavior*. (4<sup>th</sup> ed.). Richard D. Irwin Inc.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. (4<sup>th</sup> ed.). Homewood, IL: Irwin.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157–164. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.157>.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publication, Inc. doi: 10.4135/9781452231082.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298. doi:10.1177/014920639602200204
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Polit, D. F., & Hungler, B. P. (1999). *Nursing research: Principles and methods*. (6<sup>th</sup> ed.). Lippincott.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. (9<sup>th</sup> Edition). Prentice-Hall, Inc.

Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### 1. พันโทหญิง ผศ.ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>การศึกษา</b>               | พยาบาลศาสตรบัณฑิต<br>วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก<br>รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช<br>พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| <b>ตำแหน่ง / สถานที่ทำงาน</b> | ผู้ช่วยศาสตราจารย์<br>วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก  |

### 2. นางสาวทองเนตร เนื่องไชยศ

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>การศึกษา</b>               | พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์)<br>วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ<br>พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| <b>ตำแหน่ง / สถานที่ทำงาน</b> | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>กลุ่มงานวิชาการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี  |

### 3. นางสาวธรรณีกุล ยี่มบุญณะ

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>การศึกษา</b>               | พยาบาลศาสตรบัณฑิต<br>มหาวิทยาลัยมหิดล<br>ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  |
| <b>ตำแหน่ง / สถานที่ทำงาน</b> | อดีตหัวหน้างานและพยาบาลผู้ชำนาญการพิเศษ<br>งานวิจัยและสารสนเทศการพยาบาล<br>ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช |

ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์





**วิทยาลัยเซนต์หลุยส์**  
**SAINT LOUIS COLLEGE**

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313  
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

**หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย**

|                     |  |
|---------------------|--|
| โครงการวิจัยเรื่อง  | ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข |
| หัวหน้าโครงการวิจัย | นางกิตติยา เต็ดแก้ว  |
| สังกัดหน่วยงาน      | นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์   |
| เลขที่รับรอง        | E. 016/2565  |

โครงการวิจัยเรื่องนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ โดยได้ผ่านการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด เรียบร้อยแล้ว


ให้ไว้ ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2565

*nr sr*

(ดร.นงคราญ วงษ์ศรี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

|   |  |                         |
|---|--|-------------------------|
|  | มาตรฐานการปฏิบัติงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์<br>โรงพยาบาลสระบุรี | SRBR AF 07-09           |
|   | เอกสารรับรองโครงการวิจัย (Certificate Form)                      | เริ่มใช้ 1 ธันวาคม 2564 |



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลสระบุรี กระทรวงสาธารณสุข  
เลขที่ 18 ถนนเทศบาล 4 ตำบลปากเพรียว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี (18000)  
โทร. 036-343500 ต่อ 1551

### เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลสระบุรี ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทาง  
จริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS  
Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

โครงการ : ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลคตฤกษ์ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

เลขที่โครงการวิจัย : SRBR65-038

เลขที่หนังสือรับรอง : EC039/2565

วิจัยหลัก : นางกิตติยา เต็ดแก้ว

กิตหน่วยงาน : โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

เอกสารรับรอง :

โครงการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

Inform consent form and Information sheet

รายงานความก้าวหน้าทุก :  3 เดือน  6 เดือน  1 ปี

นาม : ..... ลงนาม : .....

(นายแพทย์ณรงค์ศักดิ์ วัชรโรจน์)

(นางสมศิริ พันธุ์ศักดิ์ศิริ)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 18 กรกฎาคม 2565

วันหมดอายุ : 18 กรกฎาคม 2566

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

COA No 03

REC No.20



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา  
46 หมู่4 ต.ประตู่ชัย อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา โทร 035-211888 ต่อ 2509

### เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการให้รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยืดหยุ่นผู้พันต้องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

เลขที่โครงการวิจัย : 20/2565

ผู้วิจัยหลัก : นางกิตติยา เต็ดแก้ว

สังกัดหน่วยงาน : กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

วิธีทบทวน : คณะกรรมการเต็มชุด (Full Board)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี / ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อยทุก 6 เดือน / ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อยทุก 3 เดือน

เอกสารรับรอง : - โครงร่างวิจัย - แบบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย  
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลงนาม.....

( ดร.พญ.ประกายทิพ สุศิลป์รัตน์ )

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม.....

( นายธีร์รัฐ พงศ์เลิศอารี )

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 31 กรกฎาคม 2565

วันหมดอายุ : 30 กรกฎาคม 2566

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

91 ถนนทพรี ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 02-5284567 ต่อ 10836, 10644

**ชื่อโครงการภาษาไทย** ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ  
เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

**ชื่อโครงการภาษาอังกฤษ** RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS BEHAVIOUR,  
WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL  
NURSES, TERTIARY HOSPITALS, HEALTH REGION 4, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH  
PE6520

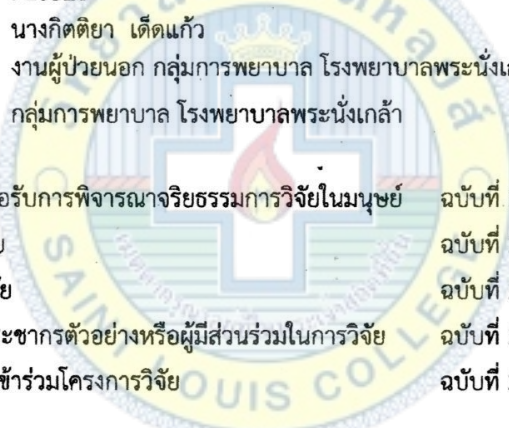
**รหัสโครงการวิจัย**

**หัวหน้าโครงการ**

**หน่วยงานที่สังกัด**

**สถานที่ทำวิจัย**

**เอกสารที่รับรอง**



1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 3 วันที่ 9 สิงหาคม 2565
2. โครงร่างงานวิจัย ฉบับที่ 3 วันที่ 9 สิงหาคม 2565
3. เครื่องมือการวิจัย ฉบับที่ 3 วันที่ 9 สิงหาคม 2565
4. ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ฉบับที่ 3 วันที่ 9 สิงหาคม 2565
5. หนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 3 วันที่ 9 สิงหาคม 2565
6. ประวัติผู้วิจัย

การพิจารณา  แบบเร็ว  แบบปกติ

เสนอรายงานความก้าวหน้าทุก 12 เดือน

วันที่รับรอง 16 สิงหาคม 2565

วันหมดอายุ 15 สิงหาคม 2566

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทาง  
หลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS  
Guidelines และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ (ICH-GCP)

(นางสาวช่อทิพย์ วัฒนสุทธิพงศ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางกิตติยา เต็ดแก้ว กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณี ละออบภัยนิล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและผลการวิจัยนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้งานของท่าน ดิฉันหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางกิตติยา เต็ดแก้ว

นักศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4  
กระทรวงสาธารณสุข

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

|           |   |       |    |     |
|-----------|---|-------|----|-----|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม          | จำนวน | 6  | ข้อ |
| ส่วนที่ 2 | แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร | จำนวน | 26 | ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน          | จำนวน | 37 | ข้อ |
| ส่วนที่ 4 | แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร     | จำนวน | 19 | ข้อ |



## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4  
กระทรวงสาธารณสุข

.....

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) หน้าคำตอบตามความจริงและเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) คู่ ( ) หม้าย/หย่า/แยกทาง
3. สถานภาพการจ้างงาน  
 ( ) ลูกจ้างชั่วคราว  
 ( ) พนักงานของรัฐ  
 ( ) ข้าราชการ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ .....ปี.....เดือน
5. รายได้ หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน รวม.....บาท
6. ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ที่แผนก  
 ( ) สูติกรรม ( ) อายุรกรรม  
 ( ) ศัลยกรรม ( ) ผู้ป่วยหนัก  
 ( ) กุมารเวชกรรม ( ) กระจกและข้อ  
 ( ) อื่นๆ ระบุ

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร

**คำชี้แจง:** แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 26 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นด้านขวามือของแต่ละข้อคำถาม โดยเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

| พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร   | ระดับความความเป็นจริง |   |   |   |   |
|---|-----------------------|---|---|---|---|
|   | 5                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>การให้ความช่วยเหลือ</b>  |                       |   |   |   |   |
| 1. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน ท่านอาสาปฏิบัติงานแทน                    |                       |   |   |   |   |
| 2. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีงานล้นมือ หรือทำงานไม่ทัน ท่านช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ        |                       |   |   |   |   |
| 3. เมื่อเกิดปัญหาต่างๆในหน่วยงาน ท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ                   |                       |   |   |   |   |
| 4. ท่านจะช่วยสอนแนะนำการปฏิบัติงานหรือการใช้อุปกรณ์ต่างๆแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโอกาศ |                       |   |   |   |   |
| 5. ท่านยินดีให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน                     |                       |   |   |   |   |
| <b>การคำนึงถึงผู้อื่น</b>   |                       |   |   |   |   |
| 6. ท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน                           |                       |   |   |   |   |
| 7. ท่านระมัดระวังคำพูดหรือการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน       |                       |   |   |   |   |
| 8. ท่านสนใจต่อความรู้สึก และความต้องการของเพื่อนร่วมงาน                               |                       |   |   |   |   |

| พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกขององค์กร  | ระดับความความเป็นจริง |   |   |   |   |
|---|-----------------------|---|---|---|---|
|   | 5                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ท่านคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดผลกระทบต่อหน่วยงานหรือเพื่อนร่วมงาน                                 |                       |   |   |   |   |
| 10. ท่านร่วมมือจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้แก่หอผู้ป่วย  |                       |   |   |   |   |
| <b>ความอดกลั้นอดทน</b>  |                       |   |   |   |   |
| 11. เมื่อหอผู้ป่วยมีภาระงานที่ล้นมือ ท่านจะอาสาทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ                                      |                       |   |   |   |   |
| 12. ท่านยินดีอธิบายหรือตอบทุกคำถามแก่ผู้ใช้บริการทุกครั้ง แม้จะเป็นคำถามซ้ำๆ                                |                       |   |   |   |   |
| 13. เมื่อท่านถูกตำหนิจากผู้รับบริการ/หัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านจะนำปัญหานั้นมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง |                       |   |   |   |   |
| 14. ท่านไม่ท้อแท้ แม้ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น   |                       |   |   |   |   |
| 15. ท่านไม่เคยท้อแท้ แม้งานที่ท่านปฏิบัติจะมีความเครียด   |                       |   |   |   |   |
| <b>การให้ความร่วมมือ</b>  |                       |   |   |   |   |
| 16. ท่านมีความเข้าใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร                                   |                       |   |   |   |   |
| 17. ท่านให้ความร่วมมือกิจกรรมพิเศษของหน่วยงานและโรงพยาบาล   |                       |   |   |   |   |
| 18. ท่านเต็มใจเข้าร่วมประชุมในหน่วยงาน แม้จะเป็นวันหยุดของท่าน  |                       |   |   |   |   |
| 19. ท่านเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน   |                       |   |   |   |   |
| 20. ท่านมักจะอาสาทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเอง หากเป็นประโยชน์ของหน่วยงาน                     |                       |   |   |   |   |
| 21. ท่านจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักแนวปฏิบัติของหอผู้ป่วยอย่างเคร่งครัด                      |                       |   |   |   |   |

| พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร                    | ระดับความความเป็นจริง |   |   |   |   |
|--|-----------------------|---|---|---|---|
|  | 5                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความสำนึกในหน้าที่                               |                       |   |   |   |   |
| 22. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน  |                       |   |   |   |   |
| 23. ท่านมาปฏิบัติตรงเวลา                         |                       |   |   |   |   |
| 24. ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินและทรัพยากรของหน่วยงาน |                       |   |   |   |   |
| 25. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปปฏิบัติภารกิจอื่น  |                       |   |   |   |   |
| 26. ท่านปฏิบัติงานสูงเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด     |                       |   |   |   |   |

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำชี้แจง** แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 37 ข้อ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นด้านขวามือของแต่ละข้อคำถาม

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน  | ระดับความความเป็นจริง |   |   |   |   |
|--|-----------------------|---|---|---|---|
|  | 5                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>มิติสัมพันธภาพ</b>  |                       |   |   |   |   |
| 1.ความเกี่ยวข้องในงาน  |                       |   |   |   |   |
| 1.1 ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน                |                       |   |   |   |   |
| 1.2 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน                        |                       |   |   |   |   |
| 1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติในหน่วยงาน   |                       |   |   |   |   |
| 2. ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน                                      |                       |   |   |   |   |
| 2.1 ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ อธิยาศัยดี มีความเป็นมิตร |                       |   |   |   |   |
| 2.2 หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันนอกเวลางาน                  |                       |   |   |   |   |
| 2.3 ท่านให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน      |                       |   |   |   |   |

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน  | ระดับความความเป็นจริง |   |   |   |   |
|--|-----------------------|---|---|---|---|
|  | 5                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.4 ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน        |                       |   |   |   |   |
| 3. การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย                                    |                       |   |   |   |   |
| 3.1 หัวหน้างานชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ผลดี                          |                       |   |   |   |   |
| 3.2 หัวหน้างานรับฟังปัญหาและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน        |                       |   |   |   |   |
| 3.3 หัวหน้างานให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน  |                       |   |   |   |   |
| 3.4 หัวหน้างานมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งแก่ท่าน |                       |   |   |   |   |
| <b>มิตិความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>                                 |                       |   |   |   |   |
| 1. ความมีอิสระในหน้าที่การงาน  |                       |   |   |   |   |
| 1.1 ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระภายในขอบเขตและหน้าที่      |                       |   |   |   |   |
| 1.2 ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง                      |                       |   |   |   |   |
| 1.3 ท่านได้รับโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน                       |                       |   |   |   |   |
| 2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน  |                       |   |   |   |   |
| 2.1 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานของตนเองอย่างเต็มที่                     |                       |   |   |   |   |
| 2.2 ท่านให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานในหน่วยงาน                        |                       |   |   |   |   |
| 2.3 ท่านกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงาน                          |                       |   |   |   |   |
| 2.4 ท่านมุ่งมั่นพัฒนางานของหน่วยงานให้ดีขึ้น                           |                       |   |   |   |   |
| 3. ความกดดันในการทำงาน   |                       |   |   |   |   |
| 3.1 มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในหน่วยงาน                     |                       |   |   |   |   |
| 3.2 ปริมาณภาระงานของบุคลากรมีความเหมาะสม                               |                       |   |   |   |   |
| 3.3 บุคลากรมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน  |                       |   |   |   |   |

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน  | ระดับความความเป็นจริง |   |   |   |   |
|--|-----------------------|---|---|---|---|
|  | 5                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.4 ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นความท้าทายให้เกิดการเรียนรู้ หรือค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีขึ้น |                       |   |   |   |   |
| <b>มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง</b>   |                       |   |   |   |   |
| 1. ความชัดเจนของงาน  |                       |   |   |   |   |
| 1.1 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจน   |                       |   |   |   |   |
| 1.2 หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงกฎระเบียบต่างๆ ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจนตรงกัน                         |                       |   |   |   |   |
| 1.3 บุคลากรทุกคนเข้าใจภาระหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบของตน  |                       |   |   |   |   |
| 1.4 หน่วยงานของท่านมีการประกาศหรือชี้แจงกลยุทธ์และเป้าหมายประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน              |                       |   |   |   |   |
| 2. การควบคุม   |                       |   |   |   |   |
| 2.1 หน่วยงานกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ให้ทุกคนปฏิบัติ   |                       |   |   |   |   |
| 2.2 หน่วยงานกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน                                    |                       |   |   |   |   |
| 2.3 หน่วยงานมีการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร   |                       |   |   |   |   |
| 3. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน   |                       |   |   |   |   |
| 3.1 หน่วยงานส่งเสริมการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ                                    |                       |   |   |   |   |
| 3.2 หน่วยงานส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนา   |                       |   |   |   |   |
| 3.3 หน่วยงานสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน   |                       |   |   |   |   |
| 3.4 มีการนำความรู้ใหม่ๆ หรือผลงานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน   |                       |   |   |   |   |

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน  | ระดับความความเป็นจริง |   |   |   |   |
|--|-----------------------|---|---|---|---|
|  | 5                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ  |                       |   |   |   |   |
| 4.1 หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะและเสียงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน |                       |   |   |   |   |
| 4.2 หน่วยงานมีสถานที่ไม่คับแคบ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก                         |                       |   |   |   |   |
| 4.3 หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน     |                       |   |   |   |   |
| 4.4 หน่วยงานมีบรรยากาศและการตกแต่งที่นำทำงาน                                 |                       |   |   |   |   |

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อ

คำถาม 19 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องความคิดเห็นด้านขวามือของแต่ละข้อคำถาม

| ข้อคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านจิตใจ</b>  |                  |   |   |   |   |
| 1. มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้                    |                  |   |   |   |   |
| 2. พுகถึงโรงพยาบาลอย่างมีความสุขกับบุคคลภายนอก                      |                  |   |   |   |   |
| 3. ปัญหาที่โรงพยาบาลประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง                |                  |   |   |   |   |
| 4. โรงพยาบาลมีคุณค่า/มีความสำคัญ                                    |                  |   |   |   |   |
| 5. โรงพยาบาลมีสิ่งที่ดีมากพอที่จะทำให้อยู่ทำงานต่อไป                |                  |   |   |   |   |
| 6. โรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว                                |                  |   |   |   |   |
| 7. มีความผูกพันกับโรงพยาบาล   |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านการคงอยู่</b>  |                  |   |   |   |   |
| 8. ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน |                  |   |   |   |   |

| ข้อความ  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ขณะนี้ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาล   |                  |   |   |   |   |
| 10. ไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน  |                  |   |   |   |   |
| 11. โรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลอื่น   |                  |   |   |   |   |
| 12. โรงพยาบาลมีสวัสดิการที่ดีและรายได้ดี   |                  |   |   |   |   |
| 13. ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานมากพอ สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                             |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านบรรทัดฐาน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 14. มีค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยม (Core value) ของโรงพยาบาล                                    |                  |   |   |   |   |
| 15. ทำงานที่โรงพยาบาลเพราะคิดว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ  |                  |   |   |   |   |
| 16. เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่และทำงานให้บรรลุเป้าหมาย             |                  |   |   |   |   |
| 17. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด จึงไม่คิดจะลาออก                                      |                  |   |   |   |   |
| 18. คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควร เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้น |                  |   |   |   |   |
| 19. เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง                  |                  |   |   |   |   |

## ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือและ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอใช้เครื่องมือวิจัย





**วิทยาลัยเซนต์หลุยส์**  
**SAINT LOUIS COLLEGE**

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313  
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.24/(ว)139/2565

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

|                  |                                    |             |
|------------------|------------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการวิจัย                    | จำนวน 1 ชุด |
|                  | 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ชุด |

ด้วย นางกิตติยา เต็ดแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข”** โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอยู่ในขั้นตอนสอบตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาได้พัฒนาขึ้น คือ แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข”**

คุณพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอเรียนเชิญ **พันโทหญิง ผศ.ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์** บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อางสันเทียะ)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาเรียน : พันโทหญิง ผศ.ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์

/ปบ

ผู้ประสานงาน : นางปัทมรัฐมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116 โทรสาร 0 2675 5313

**เมตตากรูณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น**  
**Ubi Caritas, Ibi Deus Est**



**วิทยาลัยเซนต์หลุยส์**  
**SAINT LOUIS COLLEGE**

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313  
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.24/(ว)139/2565

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชวิถี

|                  |                                    |             |
|------------------|------------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงร่างการวิจัย                | จำนวน 1 ชุด |
|                  | 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ชุด |

ด้วย นางกิตติยา เต็ดแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการแพทย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข”** โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอยู่ในขั้นตอนสอบตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาได้ พัฒนาขึ้น คือ แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อม ในการทำงานกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวง สาธารณสุข”**

คุณพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอเรียนเชิญ นางสาวทองเนตร เนื่องไชยยศ บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อางสันเทียะ)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาเรียน : นางสาวทองเนตร เนื่องไชยยศ

/ปบ

ผู้ประสานงาน : นางปัทมรัฐมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116 โทรสาร 0 2675 5313  
เขตตึกกรณายู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น  
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



**วิทยาลัยเซนต์หลุยส์**  
**SAINT LOUIS COLLEGE**

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313  
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.24/(ว)139/2565

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวชรัสนิกุล ยิ้มบุญณะ

|                  |                                    |             |
|------------------|------------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงร่างการวิจัย                | จำนวน 1 ชุด |
|                  | 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ชุด |

ด้วย นางกิตติยา เต็ดแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการแพทย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข”** โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอยู่ในขั้นตอนสอบตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาได้พัฒนาขึ้น คือ แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข”**

คุณพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อางสันเทียะ)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

/ปบ

ผู้ประสานงาน : นางปัทมรัฐมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116 โทรสาร 0 2675 5313

**เมตตากรุณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น**  
Ubi Caritas, Ibi Deus Est

## ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือวิจัย  
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์  
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313  
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.บพ.24/009/2565

19 กรกฎาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

- |                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการงานวิจัย                            | จำนวน 1 ชุด  |
|                  | 2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล       | จำนวน 1 ชุด  |
|                  | 3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วย นางกิตติยา เต็ดแก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการแพทย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข”** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ เลขที่ E. 016/2565 เรียบร้อยแล้ว โดยมีเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอบความอนุเคราะห์ให้ นางกิตติยา เต็ดแก้ว ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน และเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล จำนวน 114 คน ยกเว้นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและพยาบาลวิชาชีพที่กำลังอยู่ระหว่างขอโอนย้าย หรือลาออก ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานกับฝ่ายการพยาบาลเรื่อง วัน เวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อางสันเทียะ)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

/ปบ

บัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3118

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากฎณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น  
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



**วิทยาลัยเซนต์หลุยส์**  
**SAINT LOUIS COLLEGE**

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313  
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.บช.24/(ว)010/2565

19 กรกฎาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสระบุรี

|                  |   |       |        |
|------------------|---|-------|--------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการงานวิจัย                            | จำนวน | 1 ชุด  |
|                  | 2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล       | จำนวน | 1 ชุด  |
|                  | 3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน | 1 ฉบับ |

ด้วย นางกิตติยา เต็ดแก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการแพทย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรัทธาเขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข”** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ เลขที่ E. 016/2565 เรียบร้อยแล้ว โดยมีเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางกิตติยา เต็ดแก้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 79 คน ยกเว้นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหาร และพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ระหว่างการโอนย้าย หรือลาออก ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานกับฝ่ายการพยาบาลเรื่อง วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อาจสันเทียะ)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

กป/ปบ



**วิทยาลัยเซนต์หลุยส์**  
**SAINT LOUIS COLLEGE**

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313  
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.บพ.24/(ว)010/2565

19 กรกฎาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการงานวิจัย                            | จำนวน 1 ชุด  |
|                  | 2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล       | จำนวน 1 ชุด  |
|                  | 3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วย นางกิตติยา เต็ดแก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการแพทย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข”** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิป เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้รับการรับรอง จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ เลขที่ E. 016/2565 เรียบร้อยแล้ว โดยมีเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถาม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอบความอนุเคราะห์ให้ นางกิตติยา เต็ดแก้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมี กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 79 คน ยกเว้นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหาร และพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ระหว่างการขอโอนย้าย หรือลาออก ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานกับฝ่ายการพยาบาลเรื่อง วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อัจฉนทีเยะ)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

กป/ปป

บัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3118

โทรสาร 0 2675 5313

**เมตตา กรุณา อยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น**  
**Ubi Caritas, Ibi Deus Est**

ภาคผนวก จ

วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกรายด้านและรายชื่อ



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านความสำนึกในหน้าที่                   | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|--|-------------|-------------|------------|
| ดูแลรักษาทรัพย์สินและทรัพยากรของหน่วยงาน | 4.27        | 0.68        | สูง        |
| มาปฏิบัติตรงเวลา                         | 4.21        | 0.70        | สูง        |
| ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน  | 4.20        | 0.66        | สูง        |
| ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปปฏิบัติภารกิจอื่น  | 4.10        | 0.71        | สูง        |
| ปฏิบัติงานสูงเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด     | 3.66        | 0.69        | สูง        |
| <b>รวม</b>                               | <b>4.89</b> | <b>0.57</b> | <b>สูง</b> |

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านการให้ความช่วยเหลือ   | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| ยินดีให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน                     | 4.40        | 0.62        | สูง        |
| เมื่อเพื่อนร่วมงานมีงานล้นมือ หรือทำงานไม่ทันช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ        | 4.31        | 0.62        | สูง        |
| เมื่อเกิดปัญหาต่างๆในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ                  | 4.23        | 0.63        | สูง        |
| ช่วยสอนแนะนำการปฏิบัติงานหรือการใช้อุปกรณ์ต่างๆ แก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโอกาส | 4.21        | 0.63        | สูง        |
| เมื่อเพื่อนร่วมงานมีเหตุจำเป็นต้องหยุดงานอาสาปฏิบัติงานแทน                    | 3.90        | 0.70        | สูง        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.21</b> | <b>0.57</b> | <b>สูง</b> |

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| เคารพในสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน                  | 4.52      | 0.57 | สูง   |
| สนใจต่อความรู้สึก และความต้องการของเพื่อนร่วมงาน                      | 4.29      | 0.62 | สูง   |
| ระมัดระวังคำพูดหรือการกระทำ   | 4.23      | 0.64 | สูง   |
| คาดการณ์และป้องกันปัญหาที่อาจเกิด ผลกระทบกับหน่วยงานหรือเพื่อนร่วมงาน | 4.03      | 0.65 | สูง   |
| ร่วมมือจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้แก่หอผู้ป่วย                | 3.90      | 0.74 | สูง   |
| รวม   | 4.19      | 0.47 | สูง   |

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านความอดกลั้นอดทน จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านความอดกลั้นอดทน  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| ยินดีอธิบายหรือตอบทุกคำถามแก่ผู้ใช้บริการทุกครั้ง แม้จะเป็นคำถามซ้ำๆ                           | 4.14      | 0.66 | สูง   |
| เมื่อถูกตำหนิจากผู้รับบริการ/หัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจะนำปัญหานั้นมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง | 4.06      | 0.69 | สูง   |
| เมื่อหอผู้ป่วยมีภาระงานที่ล้นมือ จะอาสาทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ                                 | 4.05      | 0.68 | สูง   |
| ไม่ท้อแท้ แม้ต้องทำงานมากกว่าคนอื่น  | 3.55      | 0.89 | สูง   |
| ไม่เคยท้อแท้ แม้งานที่ปฏิบัติจะมีความเครียด  | 3.50      | 0.89 | สูง   |
| รวม  | 3.85      | 0.56 | สูง   |

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านการให้ความร่วมมือ จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านการให้ความร่วมมือ  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| มีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร                   | 4.05      | 0.66 | สูง   |
| ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักแนวปฏิบัติของหอผู้ป่วยอย่างเคร่งครัด   | 4.05      | 0.65 | สูง   |
| ให้ความร่วมมือกิจกรรมพิเศษของหน่วยงานและโรงพยาบาล                              | 3.81      | 0.74 | สูง   |
| เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน                            | 3.80      | 0.73 | สูง   |
| เต็มใจเข้าร่วมประชุมในหน่วยงานแม้จะเป็น  | 3.75      | 0.85 | สูง   |
| มักจะอาสาทำงานอื่นๆที่นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเอง หากเป็นประโยชน์ของหน่วยงาน | 3.69      | 0.68 | สูง   |
| รวม  | 3.81      | 0.58 | สูง   |

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านสัมพันธภาพความเกี่ยวข้องในงาน จำแนกตามรายชื่อ

| ความเกี่ยวข้องในงาน   | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาเพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติในหน่วยงาน | 4.13      | 0.63 | สูง   |
| มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน                     | 4.05      | 0.65 | สูง   |
| สามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน             | 3.98      | 0.67 | สูง   |
| รวม   | 4.05      | 0.59 | สูง   |

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านสัมพันธภาพความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายชื่อ

| ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน                                | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ อธิยาศัยดีมีความเป็นมิตร | 4.30      | 0.59 | สูง   |
| ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน     | 4.18      | 0.62 | สูง   |
| หน่วยงานมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันนอกเวลางาน                    | 4.18      | 0.61 | สูง   |
| ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน       | 3.58      | 0.94 | สูง   |
| รวม   | 4.05      | 0.55 | สูง   |

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านสัมพันธภาพการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายชื่อ

| การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย                                | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| หัวหน้างานให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน | 4.03      | 0.77 | สูง   |
| หัวหน้างานมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง    | 4.00      | 0.70 | สูง   |
| หัวหน้างานรับฟังปัญหาและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน          | 3.95      | 0.78 | สูง   |
| ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน       | 3.89      | 0.79 | สูง   |
| หัวหน้างานชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี                         |           |      |       |
| รวม   | 3.96      | 0.68 | สูง   |

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง การควบคุม จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง การควบคุม                           | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| หน่วยงานกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ให้ทุกคนปฏิบัติ                        | 4.12        | 0.62        | สูง        |
| หน่วยงานกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร<br>อย่างชัดเจน | 4.07        | 0.66        | สูง        |
| หน่วยงานมีการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานของ<br>บุคลากร          | 4.06        | 0.65        | สูง        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.08</b> | <b>0.59</b> | <b>สูง</b> |

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ความชัดเจนของงาน  | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| บุคลากรทุกคนเข้าใจภาระหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบของ<br>ตน                               | 4.03        | 0.65        | สูง        |
| หน่วยงานของท่านมีการประกาศหรือชี้แจงกลยุทธ์และ<br>เป้าหมายประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน | 4.03        | 0.65        | สูง        |
| หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงกฎระเบียบต่างๆ ให้บุคลากร<br>เข้าใจได้ชัดเจนตรงกัน            | 3.97        | 0.75        | สูง        |
| โครงสร้างสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจน  | 3.97        | 0.75        | สูง        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.00</b> | <b>0.63</b> | <b>สูง</b> |

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายชื่อ

| การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน                             | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| หน่วยงานส่งเสริมการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ | 3.96        | 0.66        | สูง        |
| หน่วยงานสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน      | 3.89        | 0.70        | สูง        |
| มีการนำความรู้ใหม่ๆ หรือผลงานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน        | 3.87        | 0.73        | สูง        |
| หน่วยงานส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนา                          | 3.82        | 0.73        | สูง        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.87</b> | <b>0.61</b> | <b>สูง</b> |

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำแนกตามรายชื่อ

| สภาพแวดล้อมทางกายภาพ  | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะใหม่ๆและเสียงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | 3.78        | 0.88        | สูง        |
| หน่วยงานมีสถานที่ไม่คับแคบ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก                              | 3.62        | 0.62        | สูง        |
| หน่วยงานมีบรรยากาศและการตกแต่งที่นำทำงาน                                      | 3.55        | 0.89        | สูง        |
| หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน          | 3.53        | 0.93        | สูง        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.61</b> | <b>0.80</b> | <b>สูง</b> |

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ

| ความมุ่งมั่นในการทำงาน                     | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|--|-------------|-------------|------------|
| มีความตั้งใจที่จะทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ | 4.33        | 0.61        | สูง        |
| ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานในหน่วยงาน    | 4.23        | 0.62        | สูง        |
| มุ่งมั่นพัฒนางานของหน่วยงานให้ดีขึ้น       | 4.15        | 0.66        | สูง        |
| กำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงาน      | 4.14        | 0.65        | สูง        |
| <b>รวม</b>                                 | <b>4.21</b> | <b>0.56</b> | <b>สูง</b> |

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายชื่อ

| ความมีอิสระในหน้าที่การงาน                                | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| ได้รับโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน                  | 4.06        | 0.64        | สูง        |
| สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง                 | 4.03        | 0.66        | สูง        |
| สามารถกำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระภายในขอบเขตและหน้าที่ | 3.94        | 0.67        | สูง        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.01</b> | <b>0.58</b> | <b>สูง</b> |

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความกดดันในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ

| ความกดดันในการทำงาน  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   |
|--|-----------|------|---------|
| ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นความท้าทายให้เกิดการเรียนรู้ หรือค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีขึ้น | 3.75      | 0.74 | สูง     |
| บุคลากรมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน                                | 3.33      | 0.97 | ปานกลาง |
| ปริมาณภาระงานของบุคลากรมีความเหมาะสม   | 3.18      | 0.89 | ปานกลาง |
| มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในหน่วยงาน   | 3.18      | 1.01 | ปานกลาง |
| รวม  | 3.36      | 0.78 | ปานกลาง |



## ประวัติผู้วิจัย

|                         |   |
|-------------------------|---|
| ชื่อ                    | นางกิตติยา เต็ดแก้ว   |
| วัน เดือน ปีเกิด        | 21 กุมภาพันธ์ 2512  |
| สถานที่เกิด             | จังหวัดเพชรบูรณ์  |
| ประวัติการศึกษา         | ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์<br>วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก  |
| ตำแหน่ง /สถานที่ทำงาน   |   |
| พ.ศ. 2534               | ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ<br>งานห้องคลอด โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์      |
| พ.ศ. 2538 – 2550        | ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ<br>งานห้องคลอด โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า<br>จังหวัด นนทบุรี |
| พ.ศ. 2551 – 2552        | ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>งานห้องคลอด โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า                           |
| พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน | ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า                         |