คุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Personal characteristics and Organizational Climate Affecting influencing of Professional nurse in somewhere center hospital In the northeast.

ภนารัตน์ อวนพล[1] , ชนะพล ศรีฤาชา[2]

Panarat Ounpol , Chanaphol Sriruecha

(Received: July 14,2020; Accepted: August 8,2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross - Sectional Descriptive Research) นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 828 คน ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มอย่างระบบ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแนวทางการ สัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12คน ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) มีค่ามากกว่า0.50และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ ครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า 0.96 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม – 30 มิถุนายน 2563 นำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานโดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.= 0.56) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.= 0.58) บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความรับผิดชอบ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติโครงสร้างองค์กร และมิติรางวัล มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 75.1 (R^2= 0.751, p-value < 0.001) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่มาจากมิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน คือ บุคคลากรในหน่วยงานมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 25.4 และข้อเสนอแนะ คือ ความมีการป้องกันเฝ้าระวังกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นที่ครอบคลุม โดยมีการจัดการและแนวทางปฏิบัติเดียวกันทั้งโรงพยาบาล

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ,ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

Abstract

This is a cross-sectional descriptive research aimed to study personal characteristics and Organizational Climate Affecting influencing the Organization Commitment . The samples were 304 registered nurse at a Regional Hospital In The NortheastThailand obtained from the calculation under Cohen formular and randomly selected by Stratified random sampling and systematic random from the 828 population and 12 key informants for qualitative data by focus groupdiscussion. Theindex for item objective congruence (IOC) value for questionnaire was higher than 0.50 (IOC 1.00-1.00) and Thereliability testedwith

[1] นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[2] รองศาสตราจารย์ ดร.มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Cronbach's Alpha Coefficient was found at 0.96. Data were collected between May 16th – June 30th, 2020. Descriptive and inferential statistics were utilized. The level of statistical significant was set at 0.05.

Results revealed that the level of Organization Commitment was found at high level with mean of 3.8 (S.D.= 0.56), The Organizational Climate Affecting was found at high level with mean of 3.86 (S.D.= 0.58) . Stepwise regression analysis revaled that Organizational Climate Affecting Standard Setting,Responsibility, Identity , Structure and Reward could predict Organization Commitment Of Professionals Nurse at 75.1 percentage. (R^2= 0.751, p-value < 0.001)

Keyword: Organizational climate , Organizational Commitment

บทนำ

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ที่มีหลักการ"ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ช่วงวัยแรงงานช่วงวัยผู้สูงอายุ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทย ให้มีคุณภาพ โดยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.)ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ.2560-2579) ความสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติโดยได้วางยุทธศาสตร์ไว้เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชน สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และการบริหารธรรมาภิบาลหรือ 4 Excellence Strategies ได้แก่ 1) Prevention & Promotion Excellence (การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ) 2) Service Excellence(การบริการเป็นเลิศ) 3) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)และ 4)Governance Excellence (การบริหารจัดการเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล)

จากแผนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านสุขภาพข้างต้นผนวกการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจและระบาดวิทยา การขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนไทยและการขยายบริการสุขภาพเพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าบริการในฐานะศูนย์กลางการบริการการแพทย์ (Medical hub) ในภูมิภาคเอเชีย จากนโยบายการพัฒนาชาติและการปฏิรูปของระบบสุขภาพ เป็นการปฏิรูปตามนโยบายบริการสาธารณสุขเป็นสาเหตุให้ เกิดผลกระทบต่อบุคคลากรทางด้านสาธารณสุขทุกวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านยุทธศาสตร์และนโยบายภายใต้ทรัพยากรด้านบุคลากรที่จำกัดโดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลที่ยังมีปัญหาขาดแคลนด้านอัตรากำลัง และยังมีรายงานว่าพยาบาลเป็น 1 ใน 7 แรงงานฝีมือที่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน อาจจะเกิดปัญหาการ ไหลออกของพยาบาลไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนทำให้มีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสวงดี, 2555) ในสภาพการณ์ปัจจุบันพบว่ายังมีปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาที่สำคัญในระบบบริการด้านสาธารณสุข เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพของสถานพยาบาลตามนโยบายของรัฐที่ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางสุขภาพสะดวกมากขึ้น ในขณะเดียวกันประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพบริการสูงขึ้นเช่นกัน ประกอบกับบุคลากรพยาบาลรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบสุขภาพภาครัฐน้อยลงเนื่องจากไม่มีตำแหน่งทางราชการอย่างเพียงพอต่อจำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา เป็นผลทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมในระบบสุขภาพภาครัฐ มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะ เป็นด้านการ

รักษาพยาบาล การพัฒนาคุณภาพการบริการ และการวิจัยนวัตกรรมด้านระบบสุขภาพ ที่กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายให้การพัฒนาไปพร้อมกัน ดังนั้นภาระงานที่เพิ่มขึ้นย่อมมี ผลต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว รวมถึงสวัสดิการค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอเหมาะสม โอกาสความก้าวหน้าในสายวิชาชีพในการทำงานมีน้อย ซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพลดลง ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลเป็นจำนวนมากหากไม่สามารถธำรงพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระบบปัจจุบันให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การจะยิ่งส่งผลต่อการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนสายงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปัญหาขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นต่อไปในอนาคต

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะการที่บุคลากร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงนั้นจะบ่งชี้ถึงการอยู่รอดขององค์การและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการคุกคามจากภายนอกอีกด้วย องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์การ (Mowday , Porter , & Steer 1983)สำหรับพยาบาลวิชาชีพแล้วความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สามารถทำให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลักของวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพหรือผลิตงานที่มีคุณภาพ ความยึดมั่นผูกพันเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพเต็มใจที่จะอุทิศตัวเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นและแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพมีผู้ทำวิจัยไว้ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมหาวิทยาลัยขอนแก่นภาพรวมอยู่ในระดับสูง(กัญปวีร์สุชัยพีรวัส และมาริสา ไกรฤกษ์ ,2556) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง (เบญจมาพร อาษากิจ และคณะ (2556)

คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นคุณลักษณะเฉพาะส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคลแต่ละคนขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว พื้นฐานของการเลี้ยงดูและลักษณะนิสัยของแต่ละคน เป็นสมรรถนะพื้นฐานส่วนบุคคลในการ แสดงถึงเจตนาหรือความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่ง 6) รายได้ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 8) การได้รับการฝึกอบรม (Schermerhorn et al., 2003) การจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถและสำเร็จนั้นต้องอาศัยปัจจัยนี้เป็นสำคัญ มีผู้ทำการศึกษาวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล รายได้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุข (สิทธิศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก และประจักร บัวผัน, 2558)เลือกวิจัยคุณลักษณะ และบรรยากาศองค์การที่เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่บุคลากรรับรู้ได้ทั้ง ทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การใน ด้านความคาดหวัง การจูงใจ และบทบาทของบุคลากร มีงานวิจัยที่สนับสนุนเรื่องบรรยากาศองค์การ อาทิเช่น บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (สายพิณ สายคำ, 2552) จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ชัท เมืองโคตร, 2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานระดับหน่วยงานของบุคลากรในโครงการ พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน ระดับหน่วยงานของบุคลากรในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของ

โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ (เพ็ญศรี สุขอ้วน, 2550ที่กล่าวถึงบรรยากาศองค์การทั้ง 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้าง มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยงมิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

โรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลศูนย์ที่มีเตียงเปิดให้บริการจริง 820 เตียง เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิประจำจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการตรวจรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค บริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินมีการรับการส่งต่อผู้ป่วยจากภายในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายในการดูแลโรงพยาบาลชุมชนภายในจังหวัดตามยุทธศาสตร์ Service Plan ทำให้บุคลากรที่ให้บริการด้านคลินิคมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดของโรงพยาบาล ในแต่ละปีโรงพยาบาลที่ศึกษามีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพจำนวนมาก จากการโอนย้าย ลาออก และเกษียณอายุราชการ จากสถิติอัตราการสูญเสียพยาบาล 3 ปี ย้อนหลัง พบว่า อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ ปี 2559 ร้อยละ 5 , ปี 2560 ร้อยละ 6.27 และปี 2561 ร้อยละ 3.5 (กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์,2562) ถ้าเทียบจากสถิติการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น และในปี 2561 พบว่าอัตราการสูญเสียลดลงอาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลได้รับอัตรากำลังจากนักเรียนทุนที่โรงพยาบาลได้วางแผนอัตรากำลังไว้เมื่อ 4 ปีที่ผ่านมาทำให้มีพยาบาลใหม่เข้าสู่ระบบตามพันธะสัญญาผูกพันของโรงพยาบาล แต่ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การยังไม่สามารถจะทำนายหรือพยากรณ์ได้ว่า อัตรากำลังที่เกิดจากพันธะผูกพันจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรสายวิชาชีพพยาบาลให้อยู่กับองค์การได้นานหรือไม่ และประกอบกับ โรงพยาบาลมีการขยายการให้บริการที่มีความซับซ้อนมากขึ้นเพื่อก้าวสู่ศูนย์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ศูนย์ความเป็นเลิศด้านโรคหัวใจ โรคมะเร็งทารกแรกเกิด และการดูแลรักษาผู้ป่วยบาดเจ็บหลายระบบทำให้มีจำนวนผู้ป่วยมารับบริการเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วมากจากนโยบายข้างต้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยซึ่งมีอัตรากำลังที่จำกัดและมีสมรรถนะที่ยังต้องได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการรักษาที่ซับซ้อนยังทำให้เกิดข้อจำกัดในการดูแลผู้ป่วย และที่สำคัญในยุคที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและความคาดหวังการบริการของผู้มารับบริการ ทำให้การให้บริการมีความยากลำบากมากขึ้นมีปัญหาเรื่องการร้องเรียนผ่านสื่อออนไลน์ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า อาจส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมีความยึดมั่นผูกพันต่อโรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้มากน้อยเพียงใด

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการในการสร้างความยึดมั่นผูกพัน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำไปพัฒนาระบบการสร้างความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่พร้อมอุทิศตัวเพื่อทำงานในการดูแลรักษา ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาภายในโรงพยาบาลและเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้ได้อย่างยาวนานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์

1.เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์

2.เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์

3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรสายวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional DescriptiveResearch)มีการเก็บ

รวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ในปีงบประมาณ 2562 ปฏิบัติงานในของโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 828 คน (กลุ่มการพยาบาลพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์, 2562) [3]

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษา โดยใช้สูตรสำการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นเพื่อทดสอบสมมุติฐานของโคเฮน Cohen (1988)[6] จำนวน 304 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอ้างอิงเพื่ออธิบายไปยังพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษา เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นจากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกัน โดยข้อมูลเชิงปริมาณใช้ชุดแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณและมีการกำหนดชุดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรแต่ละตัวในกรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาลและการบริหารสาธารณสุข จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและให้คำปรึกษาโดยในแต่ละข้อคำถามจะมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป[5] ทดลองใช้ (Try out) ในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน และได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ซึ่งจะต้องมีค่าความเที่ยง 0.96 และได้รับการพิจาราณาจริยธรรมจากกรรมการจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE 632021 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2563

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านมิติโครงสร้างองค์การ มิติความอบอุ่น มิติความรับผิดชอบ มิติสนับสนุนมิติการให้รางวัล มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มิติการจัดการความขัดแย้ง และมิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยลักษณะของส่วนที่ 1-3 เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5 ,4 ,3,2,1)[6]

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่ศึกษา ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดโดยให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหาที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษาเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการได้รับการฝึกอบรม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

ระดับบรรยากาศองค์การและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามนั้นจะต้องมีระดับการวัดไม่ต่ำกว่าช่วงสเกล หรืออัตราส่วนสเกล (Ratio Scale) ใน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรโดยตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์จับคู่กับตัวแปรตามทีละตัว

สรุปและอภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 มีช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุด น้อยกว่า 30 ปี คือ 175 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 โดยมีอายุเฉลี่ย 32.71 ปี (S.D.=9.21) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 60 ปี มีสถานภาพโสด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 มีรายได้อยู่ระหว่าง10,000-20,000 บาท โดยมีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 (S.D.= 12085.23) รายได้ต่ำสุด 12,825 บาท และรายได้สูงสุด 70,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษา 1-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 ค่ามัธยฐาน 4 ปี (ค่าต่ำสุด 1 ปี และค่าสูงสุด 33 ปี) ในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมาผ่านการอบรมเฉพาะทาง จำนวน77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3

ระดับบรรยากาศองค์การในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.59) รองลงมาคือมิติความอบอุ่น ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.67) ส่วนบรรยากาศองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มิติความขัดแย้ง ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.76)

ระดับความยึดมั่นผูกพันของ วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.58) รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.62) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.=0.72) ในการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและ**บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษา** ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือคุณลักษณะส่วนบุคคลและ บรรยากาศองค์การกับตัวแปรตามคือ ความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนของความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษา

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R^2	R^2 Change
1.บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.241	0.248	4.965	<0.001	0.776	0.603	0.603
2.บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ	0.215	0.202	4.153	<0.001	0.833	0.693	0.090
3.บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.195	0.235	5.168	<0.001	0.855	0.731	0.038
4.บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์กร	0.169	0.164	3.696	<0.001	0.862	0.744	0.013
5.บรรยากาศองค์การมิติการให้รางวัล	0.121	0.151	3.037	<0.001	0.867	0.751	0.008
ค่าคงที่ = 0.196, F = 180.008 p-value < 0.001, R = 0.867, **R^2** = 0.751, **R^2_{adj} = 0.747**							

สรุปได้ว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวได้แก่ บรรยากาศองค์การ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความรับผิดชอบ มิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติโครงสร้างองค์กร และ มิติการให้รางวัล มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 75.1

บรรยากาศองค์การของวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษามีภาพรวมกลุ่มประชากรมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (SD = 0.56) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะและสภาพแวดล้อมของของวิชาชีพ สามารถเข้าใจ หรือรับรู้ต่อองค์การและบุคลากรในองค์การได้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับ องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของงานภายในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานใน องค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม (Litwin & Stringer,1968) และบรรยากาศองค์การทำให้บุคคล มีความรู้สึกว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดีและสิ่งสำคัญ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การทำให้บุคคล มีทัศนคติแบบนี้มากกว่าทัศนคติส่วนบุคคล (Robbins. & Judge ,2013) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพบว่าภาพรวมระดับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ที่ศึกษาพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความยึดมั่นผูกพันองค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.= 0.62) เนื่องจากการที่องค์การที่อยู่รอด บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้นั้น การส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของสมาชิกนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงนั้นจะบ่งชี้ถึงการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากนี้ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการรักษาพยาบาล บุคลากรส่วนใหญ่จะเต็มใจปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมาและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของวิชาชีพในงานและเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

โรงพยาบาลแห่งนี้ควรพัฒนาระบบที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การด้านมิติการให้รางวัล ควรมีระบบการให้รางวัลการประเมินความดีความชอบที่เป็นรูปธรรม มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

โรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้ควรมีการจัดทำมาตรฐานการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่นอกเหนือจากงานด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วย

โรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้ควรมีการออกแบบหรือปรับรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก เพื่อทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันองค์การ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ภาระงานที่รับผิดชอบ คุณภาพชีวิตการทำงานความเครียดในงาน การสนับสนุนจากครอบครัว สิ่งแวดล้อมในการทำงานควรมีการศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในสายงานวิชาชีพอื่น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ รศ.ดร.ชนะพล ศรีฤาชา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ตลอดหลักสูตร ขอขอบพระคุณ ดร.อาจารย์ ดร.สุรชัย พิมหา อาจารย์ ดร.สุพัฒน์ อาสนะ นายแพทย์พูลสวัสดิ์ วงศ์วิชิต คุณสถิตย์ วรรณขาม และคุณปิยนุช บุญกอง ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1.ชนากานต์ นาพิมพ์, ประจักร บัวผัน และชัญญา อภิปาลกุล (2561) . คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงรูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิต),18**(4),154-166

2.ชนะพล ศรีฤาชา. (2561). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านสุขภาพ.** ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

3.ทองหล่อ เดชไทย. (2549). **หลักการบริหารสาธารณสุข.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิช.

4.นครินทร์ ประสิทธิ์ และประจักร บัวผัน. (2561). แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 18**(2), 65-77.

5.นันท์นภัส ปัชชามูล และประจักร บัวผัน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำภู. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 16**(2), 61-72.

6.ศศิธร เฟ้าทรัพย์และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์. (2560). **คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น**. วารสารทันตาภิบาล, 28(1), 23-34.

7.สร้อยทอง กันงา และชนะพล ศรีฤาชา. (2561). **คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์**. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 11(2), 58-68.

8.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

9.อรรถสิทธิ์ วงศ์กาฬสินธุ์ และชนะพล ศรีฤาชา. (2559). **ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร**. วารสารโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง, 19(2), 77-87.

10.ศิราณี เสนานุช และประจักร บัวผัน (2560) แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย. **วารสารวิจัย มข.(ฉบับบัณฑิตศึกษา),10**(1),66-67