ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2546
Vol 18 No 1 January-March 2003

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข *

Relationships between Organizational Commitment of Professional Nurses and Personal Factors, Job Satisfaction, and Job Performance in Intensive Care Units, Central Hospital, Ministry of Public Health.

ปัญญา เถื่อนด้วง * *พย.ม.(การบริหารการพยาบาล)
Panya Tuandeang M.S.N.(Nursing Administration)
นันทนา น้ำฝน ** *กศ.ด.,RN.
Nuntana Numfone Ed.D.,RN.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก และ 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุขจำนวน 285 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก อยู่ในระดับสูง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน

---

* วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากทบวงมหาวิทยาลัย)
** พยาบาลวิชาชีพ งานห้องผู้ป่วยหนักอายุรกรรม โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก
*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยจูงใจ ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 33.6

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน, ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ความยึดมั่นผูกพันธ์ต่อองค์การ, พยาบาลวิชาชีพ, หอผู้ป่วยหนัก

Abstract

The purposes of this study were 1) to study organizational commitment, job satisfaction, and job performance of professional nurses in Intensive Care Unit. 2) to determine the relationship between personal factors, job satisfaction, job performance, and organizational commitment of professional nurses in Intensive Care Unit. 3) to predict the organizational commitment of professional nurses in Intensive Care Unit. Sample of this study consisted of 285 professional nurses in Intensive Care Units, Central Hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Public Health, selected by simple random sampling. The research instruments were questionnaires which consisted of personal factors, job satisfaction, job performance, and organizational commitment. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression.The findings were as follows : 1) Organizational commitment, job satisfaction, and job performance of professional nurses in Intensive Care Units were found at high level. 2) There were positive correlation at .05 significant level between age, work experience, job satisfaction, job performance and organizational commitment of professional nurses in Intensive Care Units 3) Variables that could predict organizational commitment of professional nurses were motivation factors, direct patient care competency, teaching and learning competency, and work experience at .05 significant level. The predictors accounted for 33.6 percentage of the variances.

Key words : Job satisfaction, Job performance, Organizational commitment, Professional Nurses, Intensive care units

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ลักษณะงานการพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักนั้น มีความแตกต่างจากงานการพยาบาลในหอผู้ป่วยทั่วไปอื่น ๆ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา และตัดสินใจจัดการกับปัญหาในภาวะวิกฤตของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และ

เหมาะสม รวมทั้งต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานกับทีมสุขภาพ งานของพยาบาลหอผู้ป่วยหนักนั้น ก่อให้เกิดความเครียดเหนื่อยล้าเบื่อหน่ายได้ง่าย เกิดการขาดงาน ละเลยหน้าที่ และออกจากงานหรือองค์การนั้น ๆ ในที่สุด สำหรับการลาออกหรือโอนย้ายงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้สำรวจจากสถิติ 5 ปี ย้อนหลัง ข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาล (พ.ศ. 2539 - 2543) ในโรงพยาบาลศูนย์ 6 แห่งคือ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลราชบุรี โรงพยาบาลชลบุรี และโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช พบว่ามีการโอนย้ายจำนวน 136 คนจากจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก 308 คน คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ 8.8 ต่อปี นับว่าเป็นอัตราการลาออกหรือโอนย้ายที่ค่อนข้างสูง

การลาออกหรือโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพในอัตราสูงมีผลกระทบต่อคุณภาพการบริการของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะหน่วยงานจะประสบกับภาวะขาดแคลนพยาบาลที่มีทักษะสูงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหอผู้ป่วยหนัก ต้องการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญในการพยาบาลผู้ป่วยหนัก พยาบาลแต่ละคนจะใช้เวลาในการพัฒนาทักษะการพยาบาลผู้ป่วย จนถึงระดับเชี่ยวชาญได้ ต้องใช้เวลาอย่างน้อย 5 ปี (Benner,1984) การ ลาออกหรือโอนย้ายออกจากหอผู้ป่วยหนักของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน จึงส่งผลกระทบต่อ คุณภาพบริการพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาพยาบาลจบใหม่แต่ละคนเพื่อทดแทนผู้ที่ลาออกหรือโอนย้ายจะต้องใช้เวลานานหลายปี ดังนั้นการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในหน่วยงานได้นาน จึงเป็นวิธีการบริหารการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารการพยาบาลหอผู้ป่วยหนักจึงจำเป็นต้องศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้พยาบาลลาออก หรือโอนย้ายและหาวิธีการให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ยาวนานที่สุด

การคงอยู่ในองค์การของบุคลากร เกิดจากความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์การและปรารถนาที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การให้ยาวนาน ความรู้สึกนึกคิดนี้เป็นความเกี่ยวข้องอย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์การ ในลักษณะที่แสดงถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เรียกว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Wagner and Hollenbeck, 1995) จากการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการลาออกหรือโอนย้ายงานของพยาบาล (Farkas and Tetrick, 1989 cited by Lee and Henderson, 1996)

การศึกษานี้เพื่อหาตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข จากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยจะช่วยให้ให้ผู้บริหารทางการพยาบาล มีแนวทางในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากร และธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักได้อย่างยาวนาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก

3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข อายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 995 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 285 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่

ตัวแปรในการวิจัย ได้แก่

ตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรต้น) ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

2) ความพึงพอใจในงานมี 2 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

3) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย การสอนและการเรียนรู้ การประสานงาน และความเป็นผู้นำ การพัฒนาวิชาชีพ และการวิจัย

ตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม) ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัว คือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามกรอบแนวคิดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดความพึงพอใจของ เขมารดี มาสิงบุญ (2535) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, Mausner, & Snyderman,1959) มีจำนวน 32 ข้อซึ่งครอบคลุมใน 2 ปัจจัยคือปัจจัย

จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.83

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของปัลดี อุณหเลขกะ (2533) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Anderson and Denyes (1975) มีจำนวน40 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ 5 ด้าน ด้วยกัน คือ การให้การพยาบาลผู้ป่วย การสอนและการเรียนรู้ การประสานงานและความเป็นผู้นำ การพัฒนาวิชาชีพ และการวิจัย หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Porter และคณะ (1974) แปลและเรียบเรียงโดย สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) กรอบแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ทั้ง 25 แห่ง และติดต่อหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือผู้เกี่ยวข้องในแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ได้ข้อมูลสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จากปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 29.47) วุฒิการศึกษามีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 53.68) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 62.46) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก 1 - 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 45.26)

2. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

3. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักโดยรวม อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน

4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงทุกด้าน ความสามารถสูงสุด คือ ความสามารถในด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วย

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความสามารถในด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วย ด้านการสอนและการเรียนรู้ ด้านการประสานงานและความเป็นผู้นำ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และ ด้านการวิจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า ปัจจัยจูงใจในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .277 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักได้ร้อยละ 27.7

เมื่อเพิ่มตัวแปรความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วยเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .312 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ และความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักได้ร้อยละ 31.2

เมื่อเพิ่มตัวแปรความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .324 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย และความสามารถใน

การสอนและการเรียนรู้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักได้ร้อยละ 32.4

เมื่อเพิ่มตัวแปรระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .336 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักได้ร้อยละ 33.6 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญของ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเมื่อใช้วิธี Stepwise

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	P-value
ปัจจัยจูงใจ	.527	.277	-	108.591*	.000
ปัจจัยจูงใจ การพยาบาลผู้ป่วย	.559	.312	.035	63.990*	.000
ปัจจัยจูงใจ การพยาบาลผู้ป่วย ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้	.569	.324	.011	44.814*	.000
ปัจจัยจูงใจ การพยาบาลผู้ป่วย ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	.579	.336	.012	35.369*	.000

*P < .05

7. ตัวแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ

สมการในรูปคะแนนดิบ

$\hat{y}$= 1.035+.264 MOT+.224NUR+.209LEA+.041TIM

อภิปรายผล

1. การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติ

งานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วยหนัก

1.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักอยู่ในระดับสูง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับสูงทั้งหมด อภิปรายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก เป็นผู้ที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างมาก เนื่องจากงานการพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักเป็นงานที่ต้องให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา . ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความยินดีเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน ทุ่มเทพลังกาย พลังความสามารถ สติปัญญา และต้องตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อช่วยชีวิตผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สแลนซิค (Salancik. 1977 cited by Mowday, Porter, and Steers, 1982) ที่พบว่าลักษณะเฉพาะบุคคล สิ่งแวดล้อมและลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูง มีส่วนให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง ถ้าบุคลากรตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความสำเร็จของงานที่ปรากฏขึ้นจะก่อให้เกิดความรัก ความพอใจในงาน มีความต้องการคงอยู่ในงานต่อไป (Miner, 1992)

1.2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบของความพึงพอใจซึ่งมี 2 ด้านคือ ความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ และความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุน อภิปรายได้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในงานและช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (McNeese-Smith, 1997) เพราะโดยลักษณะงานของโรงพยาบาลศูนย์ต้องให้บริการระดับตติยภูมิ ให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนยุ่งยาก จึงจำเป็นต้องอาศัยพยาบาลที่มีทักษะ มีความรู้สูงและมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน จะพบว่าพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักมีโอกาสได้รับการอบรม ส่งไปศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ ซึ่งจากการศึกษาของสุณิสา วัลยะเพ็ชร์ (2533) และนงพงา ปั้นทองพันธุ์ (2542) ที่พบว่าการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤตมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่พบว่าพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักรู้สึกพึงพอใจที่ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างเสริมขวัญและกำลังใจ จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

สำหรับความพึงพอใจในด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน ปัจจัยค้ำจุนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา จากการศึกษาของ แมคนีสส์ - สมิทส์ (McNeese-Smith, 1997) พบว่า ลักษณะผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นกันเอง ยืดหยุ่นได้ รู้ความต้องการของแต่ละบุคคล เรียนรู้ เข้าใจบุคคล ให้กำลังใจ เป็นผู้นำ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ดี และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักอยู่ในระดับมาก นั่นแสดงว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักได้รับการตอบสนองสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

1.3 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักอยู่ในระดับสูง ลักษณะงานการพยาบาลของหอผู้ป่วยหนักนั้น เป็นงานให้บริการผู้ป่วยซึ่งมีปัญหาความเจ็บป่วยในระดับรุนแรงที่เสี่ยงต่อชีวิต โดยพยาบาลต้องเฝ้าระวัง วินิจฉัย และแก้ปัญหาภาวะวิกฤต ใช้เครื่องมือพิเศษต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปัญหาและสภาพผู้ป่วยแต่ละราย(อาริยา สัพพะเลข, 2542) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักจึงต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะสูง สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ดีในภาวะเร่งรีบ (อรพิน ตันติมูรธา, 2538) เมื่อผนวกกับความพยายาม จากความพึงพอใจในการทำงาน และผสมผสานกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การบริหารงานที่เอื้ออำนวยให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ก็จะยิ่งส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (DuBrin, 2000)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก อภิปรายได้ว่า เมื่ออายุของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักมีสูงขึ้น จากการที่พยาบาลมีอายุมากก็จะยิ่งเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักมากขึ้น ความชำนาญช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จ เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น การลาออกหรือย้ายงานลดลง ความผูกพันต่อองค์การก็จะมากขึ้นด้วย (Shader et al, 2001)

2.1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย อภิปรายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานขึ้นจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ระยะเวลาที่ผ่านไปมากขึ้นยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพได้มีประสบการณ์ มีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้และความชำนาญของตนเองมากขึ้น มีชื่อเสียงในด้านการเป็นผู้รู้ในงานพยาบาลผู้ป่วยหนัก ส่งผลทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ

ในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือ พึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภาระหน้าที่การงานที่สำคัญ ทำแล้วตนเองรู้สึกถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบกับมีความพึงพอใจในลักษณะงาน และวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานแล้วรู้สึกภูมิใจในงาน สิ่งเหล่านี้จึงก่อให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อในทางบวกต่อองค์การ มีความเชื่อว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด บุคคลเหล่านี้จึงทุ่มเทพลังกาย พลังความสามารถ สติปัญญา เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรักความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น การลาออกและโอนย้ายจะลดลง ดังการศึกษาของ ศิณีย์ สังข์รัศมี (2544) ที่พบว่า การที่บุคคลใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้การลาออกจากงานน้อยลง กล่าวคือ การที่ได้ทำงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะสร้างความภาคภูมิใจในการได้แสดงซึ่งความรู้และความสามารถที่ตนมีอยู่ จะเป็นการท้าทายความสามารถของตนเอง ทำให้การลาออกจากงานต่ำ ก่อให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ ความรักผูกพันต่อองค์การเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในหน่วยงาน (Laschinger et al, 2000)

3. ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.1 ความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก

ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 27.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักมีการรับรู้ว่าตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม ได้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจากการศึกษาของแมคนีสส์ - สมิทซ์ (Mcneese - Smith, 1997) พบว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรที่

สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้

3.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก

จากผลการศึกษาพบว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยเข้าไปในการวิเคราะห์ถดถอย ทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 3.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในหอผู้ป่วยหนักมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยสูง จะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จึงส่งผลให้เกิดความภูมิใจในงาน เกิดความชำนาญ สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็จะเกิดความรักในงาน และองค์การ จึงพบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่งด้วย เพราะงานหลักของพยาบาลวิชาชีพคือการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วย ฉะนั้นถ้ายิ่งความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง พยาบาลก็จะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย

3.3 ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการสอนและการเรียนรู้

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเพิ่มตัวแปรความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการสอนและการเรียนรู้เข้าไปในการวิเคราะห์ถดถอยทำให้ สามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักที่มีความสามารถในด้านการสอนและการเรียนรู้ มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย เนื่องจากความสามารถในด้านการสอนและการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นกิจกรรมการพยาบาลอย่างหนึ่ง เมื่อบุคคลสามารถปฏิบัติการได้ดี จะส่งผลทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน (Miner, 1992) ทำให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำ จึงส่งผลให้บุคคลรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

3.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก

จากผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก อธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักที่มีระยะเวลาปฏิบัตินานขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น ระยะเวลาที่มากขึ้นจะสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ศักยภาพในการทำงานจึงมีมากขึ้น เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงมากขึ้นตามไปด้วย (Shader et al, 2001)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการเสริมสร้าง และพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจมากขึ้นโดยสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเอง สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา โดยแสดงการรับรู้ในรูปของการยกย่อง ชมเชยในที่ประชุม เลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัลเป็นสิ่งของเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และให้อิสระในการทำงาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการให้การพยาบาล ผู้ป่วย และความสามารถในด้านการสอนและการเรียนรู้สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้นั้น ผู้บริหารในองค์การควรจัดให้มีการเสริมความรู้และเพิ่มศักยภาพด้านการให้การพยาบาล ผู้ป่วย และด้านการสอนและการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย และความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ โดยการส่งเข้ารับการอบรมเฉพาะทางวิกฤต หรือ การอบรมที่เกี่ยว-ข้องกับงานในหอผู้ป่วยหนักให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ ฉะนั้นผู้บริหารควรจัดให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าเป็นผู้สอน และให้การนิเทศพยาบาลวิชาชีพที่อายุงานน้อยกว่า อย่างเต็มใจและสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ด้วยดี และควรบำรุงรักษาบุคลากรกลุ่มที่มีอายุงานมากให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยจัดให้เพิ่มบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในงาน และเพื่อการคงอยู่ที่ยาวนานในองค์การต่อไป

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ฉะนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาให้มากขึ้น โดยสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือมีการส่งเข้ารับการอบรมเฉพาะทางการพยาบาลผู้ป่วยหนักเป็นต้น เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการพยาบาลเฉพาะด้านสูงขึ้นตามลำดับ

1.5 จากการศึกษาที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นผู้บริหารจึงสามารถที่จะพัฒนางานในหน่วยงานนี้ได้อย่างเต็มที่ โดยการสนับสนุนด้านการวิจัยทางการพยาบาล หาแหล่งทุน หรือจัดงบประมาณให้การสนับสนุนให้เป็นผู้วิจัยทางคลินิค ให้ความรู้ในการทำวิจัยแก่บุคลากร เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้นำผลการวิจัยมาพัฒนางานทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักให้เป็นงานเฉพาะทางมากขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของงาน ความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล

วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์

เอกสารอ้างอิง

เขมารดี มาสิงบุญ. (2535). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงพงา ปั้นทองพันธุ์, ร.อ. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัลดี อุณหเลขกะ,เรืออากาศเอก. (2533). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามการรับรู้ของตนเอง และหัวหน้าหอผู้ป่วย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิณีย์ สังข์รัศมี. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการลาออกจากงานของคนในภาคอุตสาหกรรม. **Rangsit Business Review,** 3 (6) , 78 - 84.

สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุณิสา วัลยะเพ็ชร, เรือเอก. (2533). **ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพิน ตันติมูรธา. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาริยา สัพพะเลข. (2542). อายุการทำงานบริการของพยาบาลไทย : เท่าไรจึงจะพอดี. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ,** 1(2) , 81 - 93.

Anderson, Margaret. Ives. & Denyes, Mary. Jean . (1975). A Ladder for Clinical Advancement in Nursing Practice : Implementation. **The Journal of Nursing Administration,** 5 , 16 - 22 .

Benner, Pactricia. (1984). **From Novice to Expert** . California : Addison-Wesley Publishing.

DuBrin, Andrew. J. (2000). **Applying Psychology Individual and Organizational Effectiveness.** 5th ed. New Jersey : Prentice - Hall.

Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard., & Snyderman, Barbara B. (1959). **The Motivation to work.** 2nd ed. Pittsburgh : John Wiley & sons.

Laschinger, Healther K. Spence. et al. (2000). Organizational Trust and Empowerment in Restructured Healthcare Settings : Effects on Staff Nurse Commitment. **Journal of Nursing Administration,** 30(9), 413 - 425.

Lee, Vickie. & Henderson, Melinda C. (1996). Occupational Stress and Organizational Commitment in Nurse Administrators. **Journal of Nursing Administration,** 26(5) , 21 - 28.

McNeese - Smith, Donna K. (1997). The Influence of Manager Behavior on Nurses Job Satisfaction, Productivity, and Commitment. **Journal of Nursing Administration,** 27(9), 47 - 55.

Miner, John B. (1992). **Industrial - Organizational Psychology.** New York : McGraw - Hill.

Mowday, Richard T., Porter,Lyman W. ,& Steers, Richard M. (1982). **Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.** New York : Academic Press.

Porter, Lyman W. et al. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology,** 59(5), 603-609.

Shader, Karen . et al. (2001). Factor Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Center. **Journal of Nursing Administration,** 31(4), 210 - 216.

Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. (1995). **Management of Organizational Behavior.** 2nd ed. New Jersey : Prentice - Hall.