

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจและบริบทของประเทศความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อีกทั้งกระแสการปฏิรูประบบสุขภาพทำให้ประชาชนมีความรู้ ความสนใจสุขภาพ คำนึงถึงคุณภาพบริการและสิทธิของตนเองมากขึ้น ในยุคที่มีการแข่งขันสูงเช่นนี้โรงพยาบาลหรือสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้พยายามเน้นการให้บริการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ทั้งนี้เพื่อรักษาลูกค้าเดิมไว้ และในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามเพิ่มลูกค้าใหม่อย่างต่อเนื่อง (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544) การประกันคุณภาพมีความสำคัญและเป็นแรงกดดันที่เพิ่มขึ้น ในการปฏิบัติงานและทำให้มีการะงานเพิ่มขึ้นในเรื่องคุณภาพของการรักษาพยาบาล (Quality Care) และการบริการที่มีคุณภาพ (Quality Service) คุณภาพทั้งสองอย่างนี้จะเกิดขึ้นได้จำเป็น จะต้อง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ โดยเฉพาะจำนวนพยาบาลวิชาชีพ เพราะผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาใน โรงพยาบาล (Patient Care) ร้อยละ 90 กระทำโดยพยาบาล ซึ่งฝ่ายบริการพยาบาล (Nursing Service) เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการดูแลให้ได้มาตรฐานตาม เป้าหมายที่โรงพยาบาลวางไว้ คือ การให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ (Quality Nursing Care) เป็นบริการที่ประชาชนสามารถใช้ได้ตลอดเวลา (Accessible) ฝ่ายการพยาบาลจะไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและโรงพยาบาลในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพขึ้นได้ หากโรงพยาบาลต่าง ๆ ยังไม่สามารถดึงดูดพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ที่ดีให้ทำงานกับโรงพยาบาลต่อไปได้ (ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2538) ดังนั้นในการปฏิบัติการกิจให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคลากรพยาบาลต้องมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและวิชาชีพ หากบุคลากร พยาบาลมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ดวงวดี สังข์ใบล, 2536; มาลี สนธิเกษรสิน, 2535) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพขององค์การที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Davis & Newstrom, 1989)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นความเกี่ยวข้องกัน อย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรกับหน่วยงานแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็น สมาชิกภาพขององค์การ (Mowday, Steers, & Porter, 1979) การที่บุคลากรมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีการปฏิบัติงานที่ดี ประสิทธิภาพ ขององค์การเพิ่มขึ้นหรือลดอัตราการลาออก โอนย้าย แต่ถ้าบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การต่ำก็ทำให้มีการขาดงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การได้ (Steers & Porter, 1983) เนื่องจากองค์การต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน ต้องมี การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น สำหรับองค์การพยาบาลจะทำให้ขาด พยาบาลที่ชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล การพัฒนาองค์การไม่ต่อเนื่องและคุณภาพ การบริการลดลงได้ (Lee & Henderson, 1996) นอกจากนี้ส่งผลให้พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงาน อยู่ต้องมีการรับผิดชอบงานมากขึ้น อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในงานและไม่ ต้องการอยู่กับองค์การต่อไป (น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539; ภาคินี นาวาพานิช, 2537)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีหลายประการ สเตียร์ (Steers, 1984) พบว่าลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีความสัมพันธ์กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีอายุมากขึ้น วุฒิภาวะ ประสบการณ์ ชีวิตมีมากในการคิดและมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากขึ้น จึงพบว่าบุคคลที่มีอายุยิ่งมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง (Steers, 1984) ในด้านภูมิฐานะ พบว่าเป็นปัจจัยหรือเหตุผล อย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่า พยาบาลจะคงอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนั้นได้นานตลอดไปหรือไม่ ในทาง ตรงกันข้าม ถ้าสถานทีปฏิบัติงานและภูมิฐานะอยู่คนละจังหวัดกัน พยาบาลก็มีแนวโน้มที่จะไม่ คงอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานสถานที่ที่ไม่ใช่ภูมิฐานะของตนเองนั้น พยาบาลต้อง เหน็ดเหนื่อยกับการเดินทางมีปัญหาในการติดต่อกับครอบครัวหรือญาติพี่น้อง มีเวลาให้ครอบครัว ลดลง ทำให้ได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวน้อย จึงเกิดกระทบต่อจิตใจ ทำให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดลง และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลต้องลาออก และโอนย้าย ส่วนการได้ปฏิบัติงานอยู่ใน ภูมิฐานะเดิมจะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535; ปรียา พงศ์สังกาจ,

2537) บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง (Glisson & Durick, 1988; Mottaz, 1987) มีความหวังที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนสายอาชีพได้ก็จะเปลี่ยนทันที ซึ่งทัศนคติของ (2533) กล่าวว่า งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการบริการต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นงานหลักต้องลงมือปฏิบัติโดยใช้แรงงาน ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการบริหาร ต้องอดทน อยู่เวรบ่อย เวรดึก ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว มีการเปลี่ยนแปลงเวลาพักผ่อนนอนหลับอยู่ เสมออันเป็นการคุมคามต่อชีวิตภาพของร่างกาย ร่างกายต้องปรับอย่างมากและตลอดเวลา ทำให้สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมมีโอกาสติดเชื้อโรคได้ง่าย พยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบงานหลายด้านและต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูง เพราะความผิดพลาดหมายถึงอันตรายต่อชีวิตผู้อื่น เบริเนียกและอลัทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972) พบว่าบุคคลที่มีครอบครัวมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในงานมากกว่า อีกทั้งมองงานในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่นานขึ้น ทำให้บุคคลมีความหวังที่จะได้รับผลตอบแทนพิเศษหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย (สอาด วงษ์อนันต์นันท์, 2538; อวยพร ประพพฤทธิ์ธรรม, 2537; Steers & Porter, 1983)

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Marsh & Mannari, 1977) จากแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นแรงกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติของงาน (Content) หรือเนื้อหา ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่าปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน (Context) ซึ่งถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะทำให้คนไม่พอใจงาน ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ผลการวิจัยของพิกอร์ และเมเยอร์ (Pigors & Meyer, 1973) สรุปว่าความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่ผลงานสูง และ สำราญ บุญรักษา (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช พบว่าความพึงพอใจในงานด้านความอิสระ คุณค่าของงานและด้าน บทบาทเชิงวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้พยาบาลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว และมีความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงาน เพื่อให้งานมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพบริการที่ดีขึ้นอีกด้วย (McCormick & Ilgen, 1980 อ้างถึงใน เขมารดี มาสิงบุญ, 2535)

พื้นที่บริการสาธารณสุขในพื้นที่ทุรกันดาร เขตติดต่อไทย-กัมพูชา ครอบคลุมพื้นที่ทุรกันดารใน 6 จังหวัด ได้แก่ ตราด สระแก้ว บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี การพิจารณาจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติในพื้นที่ทุรกันดาร อันดับแรกแล้วแต่ความสมัครใจของบุคลากร โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะได้รับเนื่องจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร หากไม่มีผู้แสดงความจำนงจะใช้วิธีจับฉลาก เนื่องจากโรงพยาบาลถิ่นทุรกันดารมีความยากลำบากในการคมนาคม บางพื้นที่เสี่ยงภัย มีความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม ชนเผ่าชน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีความชุกชุมของโรคภัยไข้เจ็บ และโรคติดต่อ ความเจริญทางเศรษฐกิจต่ำ จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้มีอัตราการย้ายบ่อย มีการหมุนเวียนเปลี่ยนบุคลากรใหม่ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานด้านคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร จำนวนพยาบาลที่มีความชำนาญมีน้อย ทำให้ขาดแคลนบุคลากร การพัฒนาองค์การที่ไม่ต่อเนื่อง ฉะนั้นด้านการจัดสรรบุคลากรและสวัสดิการสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2540 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 1,000 บาท และ 2,000 บาท ตามเกณฑ์การจัดลำดับความทุรกันดารของกระทรวงสาธารณสุข อัตราค่าตอบแทน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพแพทย์และเภสัชกรแตกต่างกัน 5 และ 10 เท่า ตามลำดับ หรือหากพิจารณาค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่พยาบาลต้องรับผิดชอบในโรงพยาบาลพื้นที่ทุรกันดารถือว่าไม่สมดุล ขวัญและกำลังใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างให้บุคลากรพยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการด้านสุขภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกและต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะหากสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีทัศนคติที่ดี ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สมาชิกจะรักษาราชการเป็นสมาชิกภาพ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในเป้าหมายที่กำหนดไว้ (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรและความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา

เป็นสถานบริการสาธารณสุขส่วนภูมิภาคที่มีคุณลักษณะแตกต่างจากโรงพยาบาลชุมชนทั่วไป กล่าวคือมีหลักเกณฑ์ที่เฉพาะใช้กำหนดให้เป็นโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารและขาดแคลนบุคลากร และผู้วิจัยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนพื้นที่ทุรกันดาร ใน จังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชา พบว่ายังไม่มีผู้ใดนำมาศึกษา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชาอย่างไร ตัวแปรใดที่สามารถร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้บ้าง ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในองค์การในการพัฒนาพยาบาลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพื่อความสำเร็จขององค์การ จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ ทำนุบำรุงพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้คงอยู่ในองค์การ เพื่อสร้างเสริมงานบริการที่มีคุณภาพและวิชาชีพต่อไป นอกจากนี้เพื่อเป็นการวางแผนด้านการจัดสรรบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนาและความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชา
3. เพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปร อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา

คำถามการวิจัย

1. อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา และความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชาเป็นอย่างไร

2. อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชาหรือไม่ อย่างไร

3. อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา และความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ ในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชาได้หรือไม่ อย่างไร

แนวเหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีการปฏิบัติงานที่ดี องค์การได้รับประโยชน์มากขึ้น การที่พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญา และตั้งใจที่จะปฏิบัติการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนด (สำราญ บุญรักษา, 2539) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีหลายประการ ได้แก่ อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา และ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีเหตุผลสนับสนุนเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสรุปได้ดังนี้

1. อายุ (Age) ทำให้คนตระหนักหนทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้น โอกาสของการเลือกงานก็ลดลง (Meyer, Allen, & Smith, 1984; Matheu & Zajac, 1990) นอกจากนี้ส่วนใหญ่คนที่อายุมากแล้ว มักมีตำแหน่งงานสูง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจะมีมากขึ้น ดังนั้นในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียผลประโยชน์และสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับ (Mobley, 1982)

2. สถานภาพบุคคล (Marital Status) จากการศึกษาของเรบินีเยกและอัลทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972) พบว่า คนที่แต่งงานหรือมีครอบครัวมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวทำให้ต้องการความมั่นคงในงานมากกว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งมองงานในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การที่นานขึ้น ทำให้บุคคลมีความหวังที่จะได้รับผลตอบแทนพิเศษหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย (อวยพร ประสิทธิ์ธรรม, 2537; สอาด วงษ์อนันต์นันท์, 2538; Steers & Porter, 1983)

4. ภูมิลำเนา (Domicile) เป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคงอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนั้นได้นานตลอดไปหรือไม่ โดยพยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิม มีแนวโน้มที่จะคงอยู่เป็นเวลานาน ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานที่ปฏิบัติงานและภูมิลำเนาอยู่คนละจังหวัดกัน พยาบาลก็มีแนวโน้มที่จะไม่คงอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานสถานที่ที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาของตนเองนั้น พยาบาลต้องเหน็ดเหนื่อยกับการเดินทาง มีปัญหาในการติดต่อกับครอบครัวหรือญาติพี่น้อง มีเวลาให้ครอบครัวลดลงทำให้ได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวน้อยจึงเกิดกระทบต่อจิตใจ ทำให้กำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลต้องลาออกและโอนย้าย ส่วนการได้ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิม จะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกครอบครัว ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535; พีรยา พงศ์สังกาจ, 2537)

5. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Marsh & Mannari, 1977) จากแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุณ

ดังนั้น ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานว่า

1. อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา
2. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา
3. ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา
4. ภูมิลำเนา ในเขตอำเภอที่ตั้งโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา
5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา
6. อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนา และความพึงพอใจในงานสามารถรวมพยากรณ์ความยึดมั่นต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชาได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดาร ในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา มี 6 จังหวัดคือ ตราด สระแก้ว บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ในช่วงเวลา 15 สิงหาคม-31 ตุลาคม 2546

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ประกอบด้วย อายุ สถานภาพบุคคล ภูมิฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดรูปแบบการบริหารงานในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีการปฏิบัติงานที่ดี
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่คาดว่าจะมีความสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ซึ่งในการศึกษานี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรมีปัจจัยที่คัดสรรประกอบด้วย อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิฐานะ

1.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของพยาบาลวิชาชีพ ขณะที่กำลังปฏิบัติงาน คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าอายุเกิน 6 เดือนขึ้นไป นับเพิ่มเป็นอีก 1 ปี

1.2 สถานภาพบุคคล แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ โสด สมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่ (ในการวิจัยนี้เมื่อเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์พบ 2 กลุ่ม คือ สมรสและโสด)

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาล
ประจำการในองค์การแห่งปัจจุบัน จำนวนเป็นปี มากกว่า 6 เดือน นับเพิ่มเป็นอีก 1 ปี

1.4 ภูมิสำเนา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาล
และนอกเขตอำเภอที่ตั้งโรงพยาบาล

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
ในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชาที่พอใจหรือเห็นด้วยกับปัจจัยที่เกี่ยวกับ
งานที่ตนปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ
และปัจจัยค่าจ้าง

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมและโน้มน้าวให้พยาบาลมีความตั้งใจที่
จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ,
ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานบรรลุผลสำเร็จ หรือสามารถ
แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเองและผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบ
หมายจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ได้

2.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย รับรู้การแสดง
ความยินดี หรือการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จและ
ได้รับการยกย่องนับถือจากประชาชนทั่วไป เป็นอาชีพที่มีเกียรติหรือต่ำต้อยในสายตาคนอื่น
ความภาคภูมิใจและความรักในวิชาชีพของตน

2.1.3 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นประจำหรือชั่วคราว มีลักษณะ
ในการทำอะไร น่าสนใจ ต้องใช้ความอดทน เสียสละ ตรงกับความรู้ความสามารถทั้งใน
ลักษณะปริมาณ ขอบเขต และความรับผิดชอบ

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง งานในหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบ
เป็นหน้าที่โดยตรง และที่ได้มอบหมายเพิ่มเติม และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
กว่าเดิมภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันในวิชาชีพ
การพยาบาล รวมถึงการได้มีโอกาสรับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม

2.2 ปัจจัยคำจุน หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนช่วยไม่ให้พยาบาลเกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายในการทำงานที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติ การให้คำปรึกษา การแสดงและรับฟังความคิดเห็น

2.2.3 สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือ และการมีสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ที่พึงได้รับครอบคลุมถึงเงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพได้รับในปัจจุบัน เงินพิเศษต่าง ๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขพอสมควร

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรกับหน่วยงานแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามสูง เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

4. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาด้านการพยาบาล ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นหนึ่งของสภาพยาบาล และปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนนั้น ๆ ในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชาตำแหน่งพยาบาลประจำการแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

5. โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดาร หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ใน 6 จังหวัด ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ได้แก่ ตราด สระแก้ว บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี จำนวน 23 แห่ง ได้รับการจัดลำดับเป็นโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดาร

ตามเกณฑ์ การกำหนดรายชื่อโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารและขาดแคลนบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

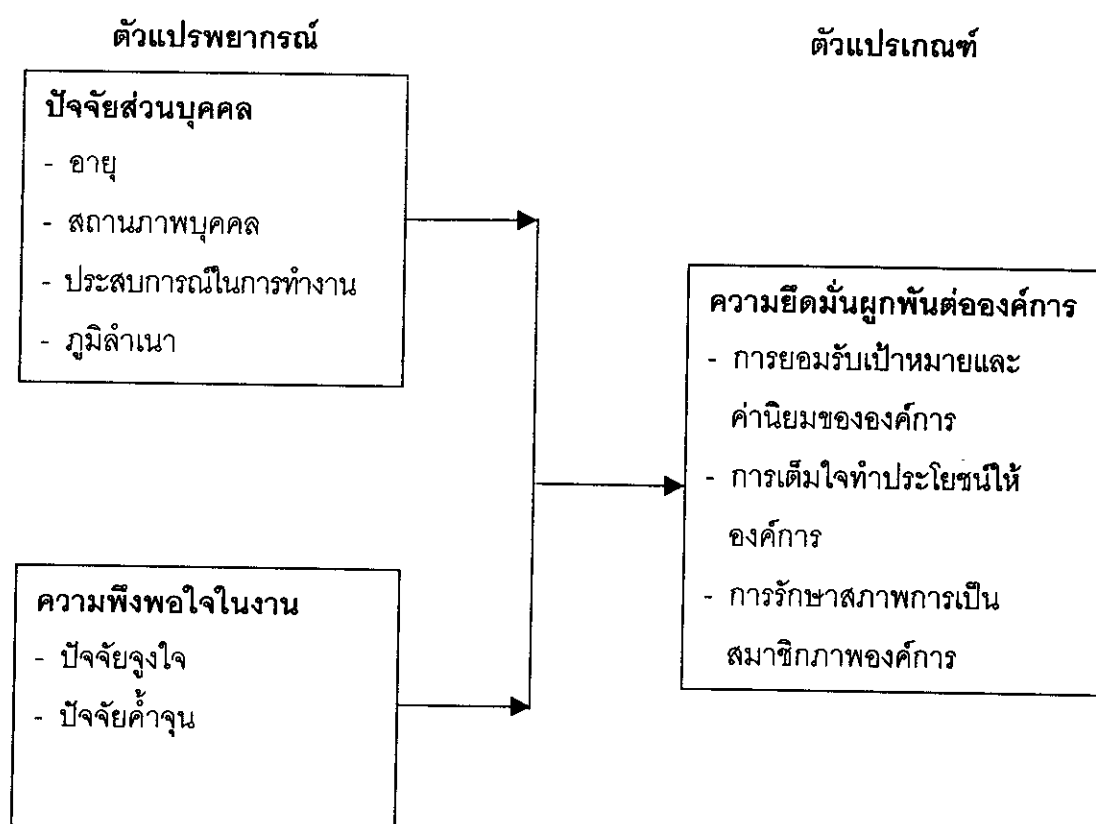
ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรและความพึงพอใจในงาน กับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ในการวิจัยนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ประกอบด้วย อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิสำเนา จากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความยึดมั่นต่อองค์การสูง เนื่องจากมีวุฒิภาวะ มีประสบการณ์ ชีวิตมากขึ้น ทำให้มีความคิดและรอบคอบในการตัดสินใจมากขึ้น (Steers, 1984) บุคคลที่มี การศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง (Glisson & Durick, 1988; Mottaz, 1987) มีความหวังที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนสายอาชีพได้ก็จะเปลี่ยนทันที เพราะว่างานวิชาชีพพยาบาล ไม่ก้าวหน้า เวลาไม่แน่นอนเพื่อหน่วยต่อการที่ต้องขึ้นเวรป่วย เวรดึก งานเสี่ยงกับการติดต่โรค ได้ง่าย งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ (ปรางทิพย์ อุจะรัตน์, ฉวีวรรณ โพธิ์ศรี และ บุญนาค หิมพงษ์, 2539) เบริเนียคและอัลทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972) พบว่าบุคคล ที่มีครอบครัวมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในงานมากกว่า อีกทั้งมองงานในทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับงาน ได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การที่นานขึ้น ทำให้ บุคคลมีความหวังที่จะได้รับผลตอบแทนพิเศษหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการ ลาออกจากงานน้อย (สอาด วงษ์อนันต์นันท์, 2538; อวยพร ประพทฤทธิ์ธรรม, 2537; Hrebiniak & Alutto, 1972; Steers & Porter, 1983)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การใช้แนวคิดของ มอว์เดย์ สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1979) เป็นแนวคิดที่มีการพิจารณาถึงด้านทัศนคติที่ได้กล่าวไว้อย่างรัดกุม ชัดเจน ครอบคลุม มีผู้นิยมใช้ในการนำมาพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคคล อย่างแพร่หลาย ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาใช้แนวคิดของ มอว์เดย์ สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1979) ในการศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารครั้งนี้ ซึ่งสรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg et al., 1959) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นแรงกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าและปัจจัยค้ำจุนที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจของบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานแต่มีได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมีปัจจัยนี้จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความไม่ชอบงานประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหาร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) สัมพันธภาพในการทำงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและสวัสดิการ

นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยและสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย