ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ปริญญานิพนธ์

ของ

ภัทราภรณ์ สุกาญจนาภรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

บทคัดย่อ

ของ

ภัทราภรณ์ สุกาญจนาภรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2546

ภัทราภรณ์ สุกาญจนาภรณ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา , รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล 3) เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ เป็นตัวทำนาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชจำนวน 80 คน โดยเป็นพยาบาลจำนวน 40 คนและผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ แบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การและแบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษาระดับของตัวแปรต่าง ๆ มีผลการศึกษาจำแนกตามระดับ ดังนี้

1.1 พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุส่วนใหญ่ มีทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ดี

1.2 พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุส่วนใหญ่มีบรรยากาศในองค์การโดยรวม บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ และบรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุส่วนใหญ่มีบรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทนที่ไม่ดี

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ดังกล่าว ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย และความผูกพันต่อองค์การโดยพบความสัมพันธ์ที่ระดับ .001 ส่วนตัวแปรบรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงานและบรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานโดยพบความสัมพันธ์ที่ระดับ .01

3. ศึกษาการพยากรณ์การปฏิบัติงานโดยใช้ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านเป็นตัวพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับความสำคัญคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_3) และความผูกพันต่อองค์การ (X_4) โดยที่ตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 19.7 (R^2 = .197) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 เท่ากับ .444 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ได้ดังนี้

3.1 สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 161.367 + (.414)X_3 + (.504)X_4$$

3.2 สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y' = (.279)X_3 + (.245)X_4$$

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK EXPERIENCES , ATTITUDES TOWARD NURSING PROFESSIONAL , ATTITUDES TOWARD PATIENTS , ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH NURSING PERFORMANCE OF REGISTER NURSES AND PRACTICAL NURSES IN OPD AND OPERATIVE TRAUMATIC UNIT AT SIRIRAJ HOSPITAL

AN ABSTRACT

BY

PATTARAPORN SUKANJANAPORN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental psychology
at Srinakharinwirot University
May 2003

Pattaraporn Sukanjanaporn. (2003). *The Relationship between Work Experiences , Attitudes toward Nursing Profession , Attitudes toward Patients , Organizational Commitment and Organizational Climate with Nursing Performance of Register Nurses and Practical Nurses in OPD and Operative Traumatic Unit at Siriraj Hospital.* Master thesis, M.Ed. (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Wattana Srisatvaja, Assoc. Prof. Dr. Duangduen Satraphat.

The purposes of this research were 1) to study attitudes toward nursing profession , attitudes toward patients , organizational commitment , the whole areas and each areas of organizational climate and nursing performance of register nurses and practical nurses , 2) to study the relationship between work experiences , attitudes toward nursing profession , attitudes toward patients , organizational commitment and the whole areas and each areas of organizational climate with nursing performance of register nurses and practical nurses , 3) to study work experiences , attitudes toward nursing profession , attitudes toward patients , organizational commitment and the whole areas and each areas of organizational climate which could explain nursing performance of register nurses and practical nurses in OPD and operative traumatic unit at Siriraj hospital.

The sample group consisted of 80 register nurses and practical nurses in OPD and operative traumatic unit at Siriraj hospital. The instruments used for collecting data were six sets of questionnaires, which measured work experiences , attitudes toward nursing profession , attitudes toward patients , organizational commitment , organizational climate and nursing performance. Correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis were utilized for data analysis.

The finding of the study indicated that :

1. To classified attitudes toward nursing profession , attitudes toward patients , organizational commitment , organizational climate and nursing performance

1.1 Attitudes toward nursing profession , attitudes toward patients , organizational commitment , organizational climate in job characteristic area , organizational climate in relationship of employee area and nursing performance of register nurses and practical nurses in OPD and operative traumatic unit at Siriraj hospital were good level.

1.2 The whole areas of organizational climate , organizational climate in constructive of organization area , organizational climate in personal management area and organizational climate in employer characteristic area of register nurses and practical nurses in OPD and operative traumatic unit at Siriraj hospital were moderate level.

1.3 The organizational climate in salary area was lower than moderate level.

2. There were positive significanly relationships between attitudes toward nursing profession, attitudes toward patients , organizational commitment and nursing performance register nurses and practical nurses at .001 level and positive significanly relationships between organizational climate in

job characteristic area , organizational climate in relationship of employee area and nursing performance of register nurses and practical nurses at .001 level.

3. Attitudes toward patients (X_3) and organizational commitment (X_4) were two predictors , which explain nursing performance of register nurses and practical nurses in OPD and operative traumatic unit at Siriraj hospital at point .05 level significance , i.c ,

3.1 In term of raw score

$$Y = 161.367 + (.414) X_3 + (.504) X_4$$

3.2 In term of standard score

$$Y' = (.279) X3 + (.245) X_4$$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย
ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานพยาบาล
ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ
โรงพยาบาลศิริราช

ของ
นางสาวภัทราภรณ์ สุกาญจนาภรณ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาภรณ์ หะวานนท์)
วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ สมเกียรติ ทิพยทัศน์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และรองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ข้อคิดเห็น และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรองได อุณหสูต ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ สมเกียรติ ทิพยทัศน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ คุณวิสุทธิ์ อริย-ภิญโญ ที่กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการจัดกระทำกับข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ขอกราบขอบพระคุณหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหน่วยผ่าตัดอุบัติเหตุ หัวหน้าหน่วยตรวจโรคอุบัติเหตุที่อนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้ และโดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานชาวผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ทั้งพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณแม่ที่ไม่ทันได้เห็นความสำเร็จของผู้วิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนพี่น้องและเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจ ห่วงใย กระตุ้นเตือน ช่วยเหลือ สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยในทุก ๆ ด้านจึงทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ภัทราภรณ์ สุกาญจนาภรณ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	คำนำ	1
	จุดมุ่งหมายในการศึกษา	5
	ความสำคัญของการศึกษา	5
	ขอบเขตของการศึกษา	5
	ข้อจำกัดของการศึกษา	6
	นิยามปฏิบัติการ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	การปฏิบัติงานพยาบาล	10
	ความหมายของการพยาบาล	10
	แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล	10
	คุณลักษณะของพยาบาล	12
	บทบาทของพยาบาลกับการปฏิบัติการพยาบาล	13
	การปฏิบัติงานในหน่วยฉุกเฉิน	15
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาล	17
	ทัศนคติต่อวิชาชีพและทัศนคติต่อผู้ป่วย	19
	ความหมายของทัศนคติ	19
	ประเภทของทัศนคติ	19
	องค์ประกอบของทัศนคติ	20
	แนวความคิดเกี่ยวกับการเกิดทัศนคติ	20
	ความสำคัญของการเกิดทัศนคติ	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพกับการปฏิบัติงานพยาบาล	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อผู้ป่วยกับการปฏิบัติงานพยาบาล	22
	ความผูกพันต่อองค์การ	23
	ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ	23
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	25
	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ	26
	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงาน	28
	บรรยากาศในองค์การ	29
	ความหมายของบรรยากาศในองค์การ	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ความสำคัญของบรรยากาศในองค์การ	30
	การวัดบรรยากาศในองค์การ	31
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในองค์การกับการปฏิบัติงาน	35
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานกับการปฏิบัติงานพยาบาล	36
	สมมติฐานในการศึกษา	37
	กรอบแนวคิดในการศึกษา	38
3	วิธีดำเนินการศึกษา	39
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
	สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5	บทย่อ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
	จุดมุ่งหมายในการศึกษา	59
	สมมติฐานในการศึกษา	59
	วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย	60
	ข้อจำกัดของการศึกษาวิจัย	61
	สรุปผลการศึกษาวิจัย	61
	อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	62
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	67
บรรณานุกรม		68
ภาคผนวก		77
ประวัติย่อผู้วิจัย		106

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 49

2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานของพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 50

3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 51

4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 52

5 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 54

6 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช..... 55

7 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 56

8 ตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรค-อุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 57

9 ตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรค-อุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 57

10 ตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช..... 58

11 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ..... 101

12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย..... 101

13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ..... 102

14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ..... 102

15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล..... 104

บทที่ 1
บทนำ

คำนำ

วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของบุคคลและชุมชน ซึ่งประกอบด้วยการให้การศึกษา การบริหาร และการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตมนุษย์ โดยการทำงานประสานกับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นที่พยาบาลจะต้องปฏิบัติตนให้ผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลทั่วไปเกิดความเลื่อมใส เชื่อถือไว้วางใจและยกย่องวิชาชีพด้วย พยาบาลนอกจากจะมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว พยาบาลจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบสูง และมีประสิทธิภาพในการให้การพยาบาล อีกทั้งพยาบาลจะต้องมีความรักความเข้าใจในลักษณะงานของวิชาชีพอย่างถูกต้อง จึงจะสามารถให้การพยาบาลด้วยความเต็มใจ จริงใจ และศรัทธา ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดจิตสำนึกในวิชาชีพไปในตัว และจะทำงานได้โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ (วิเชียร ทวีลาภ. 2529 : 4 – 6) ดังพระราชดำรัสของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีตอนหนึ่งว่า "ผู้ที่จะเป็นพยาบาลที่ดีนั้นควรประกอบด้วยเมตตากรุณา ซื่อสัตย์ อดทน เสียสละ รู้จักแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ถูกต้องและรวดเร็ว กับต้องปรับปรุงตนเองทั้งร่างกาย การสังคม และวิชาความรู้ให้กว้างขวางทันสมัยอยู่เสมอด้วย" (สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยและกระทรวงสาธารณสุข. 2511 : 3)

จากการศึกษาของกรองได อุณหสูต (2539 : 2 – 3) พบว่า ลักษณะของพยาบาลที่สังคมคาดหวังความสามารถของบัณฑิตพยาบาล ในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย มีการใช้ความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาความเจ็บป่วย วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ให้การพยาบาลด้วยความมั่นใจ ประเมินอาการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา มีความสามารถในการแก้ปัญหาและให้คำแนะนำด้านสุขภาพอนามัยถูกต้อง ให้การพยาบาลได้ถูกต้องตามแผนการรักษา รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ประเมินการทำงานอย่างเป็นระบบ ป้องกันอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ร่วมวางแผนดำเนินงานด้านสาธารณสุขกับหน่วยงานอื่น สนใจศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ และสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ ทางด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย มีความเสียสละในการทำงาน เก็บรักษาความลับได้ กระตือรือร้นในการทำงาน ศรัทธาในวิชาชีพ เคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานด้วยความสุขุม รอบคอบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุและผล และปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบวิชาชีพ ทางด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย พูดจาไพเราะ มีความสุภาพ สำรวม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความหนักแน่นทางอารมณ์ มีความอดกลั้น รู้จักให้อภัย ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเสริมสร้างบุคลิกให้เหมาะสมอยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพทางการพยาบาลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมากมาย ได้แก่ ความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้เป็นผู้เสียสละ อดทนยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลาในการทำงาน (สุทิพร ไชยบุตร. 2539 : 2) จากความคาดหวังของสังคมและหน่วยงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยผู้ที่มีความทุกข์กายทุกข์ใจ และการเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จากปัญหาการที่ต้องขึ้นปฏิบัติงานในเวรบ่าย – ดึก สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม โอกาสความก้าวหน้าทางการงานมีน้อย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออกหรือโยกย้ายงาน ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดีส่งผลให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ป่วย (เสาวภา พรศิริพงษ์ และคนอื่น ๆ . 2533 : 7) นอกจากที่กล่าวมายังมีสาเหตุจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในทางลบกับพยาบาลวิชาชีพอีกหลายประการ ได้แก่ ประการแรก ระบบอาวุโส การมีกฎระเบียบ ขาดความมั่นใจในตัวเอง ไม่กล้าแสดงความคิด

เห็น เกิดการเก็บกดทางอารมณ์แล้วมาแสดงออกกับผู้ป่วย ประการที่สอง ระบบการศึกษาของพยาบาลที่มุ่งฝึกให้มีความอดทนต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ มีความรับผิดชอบสูง ควบคุมอารมณ์จนกลายเป็นความเครียด ประการที่สาม ความรู้สึกด้อยในอาชีพที่ไม่ได้รับการยกย่องจากสังคม ต้องทำงานหนักแต่ขาดความก้าวหน้า ความรู้สึกด้อยนี้จะถูกระบายออกไปที่ผู้ป่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งมักจะได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการแสดงความไม่พอใจจากประชาชนที่ไปใช้บริการอยู่เสมอ (จันทร์ สอนชื่อ. 2536 : 17)

นอกจากปัญหาพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว การบริการสาธารณสุขต้องประสบกับปัญหาสมองไหลและการปฏิบัติงานพยาบาลมีคุณภาพไม่ดีพอนั้น ไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาพยาบาลดังที่บลูม (สุทิพร ไชยบุตร. 2539 : 3 ; อ้างอิงจาก Bloom. 1959 : 129) นักการศึกษาได้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนการสอนว่ามีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความรู้ ทัศนคติ และทักษะในบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทางอารมณ์ความรู้ และค่านิยมให้เกิดขึ้นภายหลังจากการศึกษาอันเป็นขั้นตอนไปสู่การแสดงนิสัย (Characterization) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของแต่และบุคคลซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ออลพอร์ท (สุทิพร ไชยบุตร. 2539 : 3 ; อ้างอิงจาก Allport. 1935 : 798) ว่า การเรียนมีส่วนช่วยสร้างเสริมทัศนคติได้มาก เพราะทัศนคติได้มาจากประสบการณ์ต่าง ๆ และเมื่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้รับความสำเร็จ ทัศนคติจะค่อย ๆ ก่อตัวขึ้น การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่เรียนย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีด้วย เช่นเดียวกับคำกล่าวของปราการ กุฎีคง (2544 : 3) ที่ว่า ทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกันแบ่งออกเป็น ทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงออกต่องานนั้น ๆ ในลักษณะของความพึงพอใจ การคล้อยตามและชื่นชอบ บุคคลที่มีทัศนคติทางบวกในการทำงานย่อมทำให้เขาอยากปฏิบัติ และพร้อมที่จะทุ่มเทต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ คนที่ได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบย่อมส่งผลดีต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของเขาด้วย ตรงกันข้ามกับทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงออกต่องานนั้น ๆ ในทำนองไม่พอใจ ไม่เห็นด้วยหรือไม่ชอบ บุคคลที่มีทัศนคติทางลบในการทำงานทำให้เขาเกิดความเบื่อหน่าย อยากหลีกหนี หรืออยู่ห่างจากสิ่งนั้น คนที่ต้องมาทำงานซึ่งตนเองมีทัศนคติในทางลบ ไม่ว่าจะด้วยความจำใจหรือไม่มีทางเลือก ย่อมทำให้ผลงานที่ออกมาด้อยกว่าความสามารถหรือศักยภาพที่เขามีอยู่จริง

นอกจากนี้หากพยาบาลมีความรู้สึกต่อผู้ป่วยว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะพฤติกรรมอย่างไร ก็จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อผู้ป่วยเหล่านั้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานและการดูแลรักษาพยาบาลที่แตกต่างกันด้วย (รุจิรา สูงใหญ่. 2539 : 3) ดังในงานวิจัยของ รุจิรา สูงใหญ่ (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้ป่วยกับคุณภาพการทำงาน ถึงแม้ว่าการศึกษานี้จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 แต่ทัศนคติต่อผู้ป่วยสามารถร่วมกับตัวแปรอัตมโนทัศน์และการยอมรับเชิงจิตทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าทัศนคติมีลักษณะอยู่ในระนาบเดียวกันปลายด้านหนึ่งเป็นทางบวกส่วนปลายอีกด้านหนึ่งเป็นทางลบ นอกจากความโน้มเอียงของทัศนคติแล้วความเข้มข้นที่จะไปทางด้านใดด้านหนึ่งมากหรือน้อยเพียงใดก็ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะคนมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบมากน้อยแตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งรูปแบบและความโน้มเอียงเหล่านี้ทำให้ทัศนคติต่อวิชาชีพและทัศนคติต่อผู้ป่วยเป็นปัจจัยที่น่าจะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทางด้านการพยาบาล

ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วของประเทศในปัจจุบันนี้ ทำให้งานในทุกวิชาชีพต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง เพื่อความคงอยู่ขององค์การเช่นเดียวกันกับโรงพยาบาลซึ่งเป็นองค์การทางสุขภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ นอกองค์การก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการภายในองค์การ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่กับ

องค์การและรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์การ เกิดความวิตกกังวลและความเครียดที่เกิดจากการทำงานหนักมากขึ้น การถูกจำกัดอัตราการประชุมและการฝึกอบรม รวมทั้งการศึกษาต่อซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ลดน้อยลง อีกทั้งสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลถูกตรวจสอบและควบคุมการใช้ยาหรือเวชภัณฑ์มากขึ้น บางอย่างถูกยกเลิก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้มีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การ เหมือนดังที่ คอล์ม , รูบิน และ แมคอินไทร์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 1 ; อ้างอิงจาก Kobl , Rubin and Mc.Intyre. 1979) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศในองค์การซึ่งเป็นทัศนคติหรือการรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศในองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้หรือรู้สึกจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่ม ความตั้งใจในการปฏิบัติงานตลอดถึงทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจะส่งผลต่อปริมาณงานด้วย (อรุณ รักธรรม. 2523 : 31) และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับบรรยากาศภายในองค์การ ในขณะเดียวกันบรรยากาศภายในองค์การจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าองค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ (นิภา แก้วศรีงาม. 2532 : 191) ดังนั้นบรรยากาศในองค์การจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญเพราะจะช่วยอธิบายว่าทำไมบางองค์การผู้ปฏิบัติงานจึงได้ต่อต้านฝ่ายบริหาร ในขณะที่บางองค์การมีความเห็นสอดคล้องกับฝ่ายบริหาร บรรยากาศ (Climate) ที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนรู้สึกหรือรับรู้ มีอิทธิพลอย่างมากมายในพฤติกรรมการทำงาน อีกทั้งมีผลกระทบต่อจำนวนงานที่พนักงานประสงค์จะทำ มีผลต่อความคิดริเริ่มและความเฉลียวฉลาด ช่างประดิษฐ์ของพนักงานที่ต้องการจะแสดงออก นอกจากนี้ยังกระทบถึงความตั้งใจที่จะผูกมัดตนเองไปยังเป้าหมายที่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (อรุณ รักธรรม. 2524 : 31)

ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การโดยอาศัยทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ และการที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การและแสดงพฤติกรรมบางอย่างต่อองค์การตามที่องค์การต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัล (Rewards) ที่องค์การจะเสนอให้เป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์การไม่สามารถสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การได้ เขาก็จะลาออกไปทำงานที่อื่นหรือหากตัดสินใจอยู่ต่อก็จะทำงานโดยไม่มีหรือมีความผูกพันกับองค์การน้อยลง ปรากฏการณ์เช่นนี้จะส่งผลระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ เพราะการเลือกอยู่ต่อไปแต่ขาดความผูกพันจะทำให้สมาชิกไม่ทำงานหรือทำงานอย่างไม่เต็มที่ ผลที่ตามมาก็คือ ความสูญเสียขององค์การในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ เวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่เสียไป รวมถึงคนใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทน ส่วนด้านบรรยากาศในองค์การสมาชิกจะขาดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน และที่สำคัญที่สุดคือการสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายองค์การที่วางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 27 ; อ้างอิงจาก Grusky.1966)

"ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ" เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ที่ให้การบริการแก่ผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทั้งในส่วนของการตรวจรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่บาดเจ็บเล็กน้อยจนถึงปานกลาง และช่วยฟื้นคืนชีพในรายที่บาดเจ็บสาหัสรุนแรง มีการให้บริการทางการพยาบาลต่าง ๆ อาทิ การทำแผล การฉีดยา การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) การทำหัตถการทั้งใหญ่และเล็ก ตั้งแต่การเย็บแผลแตกขนาดเล็กจนกระทั่งการทำผ่าตัดเปิดหน้าท้อง การทำผ่าตัดเปิดทรวงอก และการทำผ่าตัดสมอง เป็นต้น โดยบุคลากรทางการพยาบาลอันได้แก่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลของตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ จะต้องหมุนเวียนกันปฏิบัติงานในส่วนของห้องผ่าตัดเฉลี่ยปีละ 3

เดือน และปฏิบัติงานในส่วนของหน่วยตรวจเฉลี่ยปีละ 9 เดือน ดังนั้นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลในหน่วยผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านการตรวจรักษา การช่วยฟื้นคืนชีพ เช่นเดียวกับพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลในหน่วยฉุกเฉินอื่น ๆ และต้องมีความรู้ด้านการส่งผ่าตัด การช่วยรอบนอก และการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัด เช่นเดียวกับพยาบาลในหน่วยผ่าตัดหน่วยอื่น ๆ ซึ่งการปฏิบัติงานใน 2 ส่วนที่แตกต่างกันในด้านลักษณะของผู้ป่วยที่มีความตื่นตระหนกในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือบางรายที่มีสติสัมปชัญญะไม่ครบถ้วนจากการดื่มสุราหรือจากพยาธิสภาพของการบาดเจ็บ และด้านลักษณะงานที่ต้องให้บริการที่รวดเร็วถูกต้อง และทันท่วงที จึงควรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเข้าใจในผู้ป่วยและญาติ และมีการพัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกและราบรื่นอันจะเกิดผลดีแก่ผู้ป่วย

นอกจากนี้ในการศึกษาของ ดุษณี ทัศนาจันทธานี (2539) ที่พบว่า พยาบาลหน่วยฉุกเฉินที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มักมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง แต่เนื่องจากประสบการณ์ยังไม่เพียงพอ ขาดทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับตัวตามบทบาทวิชาชีพทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โบว์แมน (Bowman. 1986 : 181) และในการศึกษาของพรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542) พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษา เพิ่งเริ่มต้นกับชีวิตการทำงาน ยังขาดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวที่ดี จึงทำให้เกิดความเครียดและมีผลกับการปฏิบัติงานต่อไป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น การที่ตึกผ่าตัดและตรวจโรคเป็นหน่วยงานที่มีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ของโรงพยาบาลและไม่มีโรงพยาบาลใดแยกหน่วยเพื่อรับผู้ป่วยเฉพาะผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุดังเช่นโรงพยาบาลศิริราช รวมถึงการที่โรงพยาบาลได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) ในปี พ.ศ. 2544 มาแล้ว จึงเป็นที่สนใจของโรงพยาบาลอื่น ๆ ในการส่งบุคลากรมาเยี่ยมชมและศึกษาดูงานจำนวนมาก ซึ่งการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานนั้นนอกจากจะอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติต่อวิชาชีพและผู้ป่วย ลักษณะงาน รวมถึงองค์การอันได้แก่หน่วยงานและโรงพยาบาลจึงน่าจะมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติงานในตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช จึงมีความสนใจที่ศึกษาถึงตัวแปรความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การและบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลของการวิจัยไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือส่งเสริมให้พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ เพื่อการคงไว้ซึ่งคุณภาพการพยาบาลตามหลักการประกันคุณภาพโรงพยาบาล โดยใช้ศักยภาพทั้งมวลที่มีอยู่ ทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานให้บริการผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมดังคำประกาศเจตนารมย์ของคณะผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขที่จะมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะ ขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้ที่ให้บริการโดยตรงกับประชาชนและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าของประชาชนต่อไป (น้องนุช บ่อคำ. 2543 : 4 ; อ้างอิงจาก วารสารสาธารณสุข. 2538 : 25)

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ เป็นตัวทำนาย

ความสำคัญของการศึกษา

ผลของการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช เพื่อจะได้เป็นข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำผลของการศึกษาไปพิจารณาปรับปรุง แก้ไข หรือส่งเสริมให้พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือนำผลของการศึกษาไปบ่ระยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ของโรงพยาบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน โรงพยาบาล และโดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ผู้ป่วยที่มารับบริการในหน่วยงานนั้น ๆ นอกจากนี้ผลของการศึกษาในครั้งนี้ยังสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาและพัฒนาเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการปฏิบัติงานพยาบาลต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ยกเว้นพยาบาลหัวหน้าหน่วย โดยมีพยาบาลทั้งหมดจำนวน 40 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 37 คน และผู้ช่วยพยาบาลทั้งหมด 40 คน เป็นชาย 10 คน และหญิง 30 คน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการปฏิบัติงานพยาบาล

2.2 การหาอำนาจการพยากรณ์การปฏิบัติงานพยาบาลกับตัวแปรต่าง ๆ

2.2.1 ตัวแปรทำนาย ได้แก่

2.2.1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.1.2 ทัศนคติต่อวิชาชีพ

2.2.1.3 ทัศนคติต่อผู้ป่วย

2.2.1.4 ความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1.5 บรรยากาศในองค์การ ประกอบด้วย

- ด้านโครงสร้างองค์การ
- ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ
- ด้านลักษณะงาน
- ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน
- ด้านค่าตอบแทน

2.22. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานพยาบาล

ข้อจำกัดของการศึกษา

เนื่องจากในงานวิจัยนี้ได้มุ่งทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการปฏิบัติงานพยาบาล รวมถึงศึกษาอำนาจการทำนายการปฏิบัติงานพยาบาลจากตัวแปรเหล่านั้น ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุจำนวนเพียง 80 คนเท่านั้น ซึ่งอาจไม่พอที่จะนำไปใช้อ้างอิงกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

นิยามปฏิบัติการ

1. การปฏิบัติงานพยาบาล หมายถึงพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยประเมินจากการกระทำและความรู้สึกในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งงานที่ทำออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์วิกฤติ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การทำงานในเวลาหรือเหตุการณ์ขั้นอันตรายหรือสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มีแรงกดดันจากเวลา โดยสามารถที่จะตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ถูกต้องและรวดเร็ว ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ตื่นตกใจง่ายและมีสติ

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความตื่นตัวหรือความรีบร้อน รีบเร่ง มีใจฝักใฝ่ที่จะทำงาน

3. ความคล่องแคล่วและรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน สามารถทำงานได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา

4. ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการเอาการเอางาน ทำงานจริงจัง มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

5. ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ใจกว้าง กล้ารับผิดชอบ ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์และเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ให้อิสระในการคิด ยอมรับเสียงข้างมาก มีความยืดหยุ่น ยอมรับข้อขัดแย้งในการทำงาน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

6. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการคิดพิจารณาวางแผนล่วงหน้าหรือมองเห็นปัญหา และสามารถวางแผนแก้ไขทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม

7. ความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบในการทำงาน หมายถึง ความระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยประณีตละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน

8. ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยรู้จักควบคุมอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบทบาทภายในกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

การวัดการปฏิบัติงานพยาบาลสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแนวความคิดของจินดารัตน์ ทองประไพ (2539) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับจากไม่จริงที่สุดถึงจริงที่สุด

2. ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง หมายถึงความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชที่มีต่อวิชาชีพทางการพยาบาล ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนี้ (พนิดา ผกานิรินทร์.2544 : 9)

1. ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลหน่วยผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุที่มีต่อ สุขภาพร่างกายและจิตใจ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพทางการพยาบาล รวมถึงการปฏิบัติการพยาบาลอย่างกระตือรือร้น

2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลหน่วยผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ เกี่ยวกับความมีคุณค่าต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคม ความมั่นคงในวิชาชีพ ความเสียสละต่อสังคม และความมีเกียรติของวิชาชีพ

3. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลหน่วยผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ เข้าร่วมอบรมและสัมมนาทางวิชาชีพพยาบาล การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่

การวัดทัศนคติต่อวิชาชีพสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแนวความคิดของพนิดา ผกานิรินทร์ (2544) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. ทัศนคติต่อผู้ป่วย หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยที่มารับบริการที่ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งทางบวกได้แก่ ความรู้สึกเข้าใจ เห็นใจ สงสาร และปรารถนาดี ส่วนทางลบได้แก่ ความรู้สึกไม่ชอบ ไม่เข้าใจ ไม่เห็นใจ มีอคติ โดยครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

การวัดทัศนคติต่อผู้ป่วยสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 อันดับจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชที่ผูกพันต่อหน่วยงานและโรงพยาบาลโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานและโรงพยาบาล อีกทั้งเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดี ให้กับหน่วยงานและโรงพยาบาลอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและโรงพยาบาล และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานและโรงพยาบาลต่อไป

การวัดความผูกพันต่อองค์การสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของของ ธนพร จงวิทยาดี (2544) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. **บรรยากาศในองค์การ** หมายถึง การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและโรงพยาบาล ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 7) ดังต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาบุคลากร

3. ด้านลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

4. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

6. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

การวัดบรรยากาศในองค์การสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ธนพร จงวิทยาดี (2544) ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยพิจารณาแยกเป็นแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรค

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยในใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าและทบทวนเอกสารในเรื่องต่าง ๆ และนำมาเสนอตามลำดับดังนี้ คือ

1. การปฏิบัติงานพยาบาล
   - 1.1 ความหมายของการพยาบาล
   - 1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล
   - 1.3 คุณลักษณะของพยาบาล
   - 1.4 บทบาทของพยาบาลกับการปฏิบัติการพยาบาล
   - 1.5 การปฏิบัติงานในหน่วยฉุกเฉิน
   - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาล
2. ทัศนคติต่อวิชาชีพและทัศนคติต่อผู้ป่วย
   - 2.1 ความหมายของทัศนคติ
   - 2.2 ประเภทของทัศนคติ
   - 2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ
   - 2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับการเกิดทัศนคติ
   - 2.5 ความสำคัญของทัศนคติ
   - 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพกับการปฏิบัติงานพยาบาล
   - 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อผู้ป่วยกับการปฏิบัติงานพยาบาล
3. ความผูกพันต่อองค์การ
   - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
   - 3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
   - 3.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
   - 3.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ
   - 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงาน
4. บรรยากาศในองค์การ
   - 4.1 ความหมายของบรรยากาศในองค์การ
   - 4.2 ความสำคัญของบรรยากาศในองค์การ
   - 4.3 การวัดบรรยากาศในองค์การ
   - 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในองค์การกับการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานกับการปฏิบัติงาน

1. การปฏิบัติงานพยาบาล

1.1 ความหมายของการพยาบาล

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพยาบาลไว้เป็นจำนวนมากตามวิวัฒนาการของการพยาบาลซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ไนติงเกล (พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร. 2539 : 19 ; อ้างอิงจาก Nightingale. 1859 : 130) ให้ความหมายของการพยาบาลไว้ว่า "การพยาบาล" หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมโดยมีอากาศที่บริสุทธิ์ มีแสงสว่างเพียงพอ มีความอบอุ่น สะอาด เงียบสงบ และมีการจัดการและเลือกอาหารที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ป่วยให้พลังชีวิตให้น้อยที่สุด สิ่งที่พยาบาลกระทำคือการช่วยเหลือผู้ป่วยให้อยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดตามธรรมชาติของผู้ป่วย

เฮนเดอร์สัน (รัตนา ทองสวัสดิ์. 2534 : 16 ; อ้างอิงจาก Henderson. 1966 : 3) กล่าวถึง การพยาบาลว่า หน้าที่อันเป็นเอกลักษณ์ของพยาบาล คือ การดูแลบุคคลทุกวัยทั้งที่อยู่ในภาวะปกติและในภาวะเจ็บป่วย ด้วยการช่วยทำกิจกรรมที่ทำให้เขาหายคือสู่ภาวะสุขภาพปกติ (หรืออาจตายอย่างสงบ) ทำให้ผู้ป่วยสามารถดูแลสุขภาพของตนเองให้หายและแข็งแรงเป็นปกติหรือมีกำลังใจดี และมีความรู้ในการดูแลตนเองด้วยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้ป่วยกลับเป็นตัวของตัวเองได้รวดเร็วแม้ในระยะพักฟื้นก็ตาม

สมาคมพยาบาลอเมริกา (พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร. 2539 : 19 ; อ้างอิงจาก American Nurses Association. 1980 : 131) ให้ความหมายของการพยาบาลว่า หมายถึง การวินิจฉัยและการรักษาการตอบสนองของมนุษย์ต่อปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น

ในระยะต่อมานักทฤษฎีทางการพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับศาสตร์ของการดูแล และเชื่อว่าเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพการพยาบาล ดังที่วัตสัน (Watson. 1988 : 97) ได้กล่าวไว้ว่า การพยาบาล หมายถึง ศาสตร์แห่งการดูแล และรัตนา ทองสวัสดิ์ (2534 : 18) ได้ให้ความหมายของการพยาบาลว่า คือ การดูแลสุขภาพอนามัยของแต่ละบุคคลทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งศาสตร์แห่งการดูแลเป็นลักษณะเฉพาะของวิชาชีพการพยาบาลและมีความหมายเป็นสากล

นอกจากนี้พยาบาลในประเทศไทย ยังคงยึดถือความหมายของการพยาบาลตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 (จันทร์ สอนซื่อ. 2536 : 4) ซึ่งได้ให้ความหมายของการพยาบาลว่า "การพยาบาล" หมายถึง การกระทำในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยเพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค การประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรครวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ และการกระทำตามคำสั่งในการรักษาโรคของแพทย์โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

จะเห็นได้ว่า "การพยาบาล" มีความหมายกว้างขวางซึ่งสามารถสรุปได้ว่า "การพยาบาล" เป็นการบริการสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินภาวะสุขภาพ ตัดสินใจช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสภาวะที่เผชิญอยู่อย่างดีที่สุดในขอบเขตที่พึงเป็นไปได้ และบริการให้ต่อเนื่องกันตลอดชีวิต โดยคาดหวังเพื่อให้บุคคลมีสุขภาพที่ดีตามอัตภาพของตน

1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล

ราเมย์ (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 67 ; อ้างอิงจาก Ramey. n.d) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลไว้ว่า เป็นกระบวนการ (Process) ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการศึกษารวบรวมข้อมูลในสถานะของผู้ป่วย การตั้งวัตถุประสงค์ของสุขภาพอนามัยระยะสั้นและระยะยาว วางแผนและปฏิบัติการพยาบาลอย่าง

เหมาะสมในการช่วยเหลือผู้ป่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ ตลอดจนประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการดูแลในสภาพที่มีพยาธิสภาพ การป้องกัน การฟื้นฟูบุคลิกภาพและสอนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2526 : 19) กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาล คือ บริการที่ผู้ให้บริการให้กับผู้รับบริการ เพื่อรักษาไว้และคงไว้ซึ่งชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ โดยปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดหรือกฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพที่ได้กำหนดขึ้นโดยบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อการรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาลในระดับสูงด้วยการบริการที่สมบูรณ์ในตัวเอง เป็นการดูแลทั้งตัวบุคคล (Total Care / Holistic Approach) โดยดูแลครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ - อารมณ์ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม เป็นการบริการที่อิสระและมีการควบคุมภายในวิชาชีพเอง

สมาคมพยาบาลอเมริกัน (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 71 – 72) ได้กำหนดสิทธิของผู้ป่วยเพื่อให้พยาบาลตระหนักถึงความรับผิดชอบที่มีต่อผู้ป่วยไว้ ดังนี้

1. ผู้ป่วยจะได้รับการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการช่วยให้ดำรงไว้ รักษาหรือเพิ่มพูนสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล

2. ผู้ให้บริการต้องเป็นผู้มีการศึกษา ประสบการณ์ บุคลิกลักษณะและสุขภาพอนามัยที่ดีและเหมาะสมที่จะให้บริการ และให้บริการด้วยความรับผิดชอบ

3. ผู้ให้บริการต้องมีความไวต่อความรู้สึกของผู้ป่วย และให้บริการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

4. ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการสอนและคำแนะนำเรื่องสุขภาพอนามัยและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกาย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ ช่วยให้บุคคลช่วยตัวเองได้ หรือในกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ก็ช่วยให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือ

5. ขณะที่ผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลืออย่างมากและพยาบาลเป็นผู้ให้บริการนั้น พยาบาลจะให้คำแนะนำและสอนวิธีการพยาบาลต่าง ๆ ทีละน้อย เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องในระยะที่พ้นจากอันตรายแล้ว และต้องการฟื้นฟูสภาพของร่างกายและจิตใจต่อไป

6. พยาบาลต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการบันทึกและรายงานการปฏิบัติ และต้องปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยความมั่นใจในหลักการและผลการปฏิบัติ

การคำนึงถึงสิทธิและความคาดหวังของผู้ป่วยทำให้พยาบาลตระหนักในความรับผิดชอบของตนเองในงานบริการ และสามารถปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นการสนองความต้องการและรักษาสิทธิของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

อับเดลลา (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 52 – 53 ; อ้างอิงจาก Abdellah. n.d.) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อมุ่งความสำคัญในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลต่อทีมสุขภาพและต่อผู้ป่วยไว้ ดังนี้

1. พยาบาลต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอติดต่อกันต้องมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และมีความสามารถในการตัดสินใจให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที

2. พยาบาลต้องมีความสังเกต รายงานอาการและอาการแสดงต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางกายและจิตใจ ซึ่งหมายถึงมีความสามารถในการติดต่อและสร้างสัมพันธภาพเป็นอย่างดี

3. ต้องเข้าใจความหมายของอาการและอาการแสดงที่บอกถึงภาวะเบี่ยงเบนไปจากปกติ กำหนดการวินิจฉัยทางการพยาบาลและวิธีการพยาบาลที่เหมาะสม

4. ต้องกำหนดแผนการพยาบาลที่มุ่งผู้ป่วยเป็นแกนกลาง โดยมุ่งเป้าหมายของการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการพยาบาล

5. ปฏิบัติการพยาบาลด้วยประสิทธิภาพเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับคืนสู่ภาวะสุขภาพได้ดีที่สุด

จากแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติการพยาบาลนั้น หมายถึง กิจกรรมที่ประกอบด้วย

1. กิจกรรมที่นำกระบวนการพยาบาลมาใช้อย่างเป็นระบบ

2. กิจกรรมที่ครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 ด้าน คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขสภาพ

3. คำนึงถึงด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรมของผู้รับบริการ

4. กิจกรรมที่กระทำโดยอิสระด้วยตัวพยาบาลเองโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นหลัก

5. มีการพัฒนาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

6. มีการประสานงานที่ดี

1.3 คุณลักษณะของพยาบาล

รีส (จันทร์จิรา เหล่าพงันนานนท์. 2533 : 12 ; อ้างอิงจาก Reece. 1961 : 173) ได้เสนอว่า พยาบาลที่ดีต้องรู้จักปรับตนเอง มีความมั่นคง ว่องไว กระตือรือร้น มีความสนใจกว้างขวาง เปิดเผย ร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีสติรอบคอบ มีการตัดสินใจที่ดี ให้ความร่วมมือที่ดี มีความเป็นอิสระ มีความสามารถในการรักษาพยาบาล ขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ ร่าเริงแจ่มใส รู้จักบังคับตนเอง มีความลึก-ซึ้ง มีไหวพริบดี มีอารมณ์ขัน มีความจดจำดี มีความว่องไวต่อการสังเกต และตัดสินใจรวดเร็วได้ผลดี

กองงานวิทยาลัยพยาบาล และล้วน สายยศ (รัตนา ศรีเหรัญ. 2529 : 13 ; อ้างอิงจาก กองงานวิทยาลัยพยาบาล และล้วน สายยศ. 2527 : 1 – 12) ได้สำรวจคุณลักษณะของพยาบาล พบว่า พยาบาลมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง
2. มีความเสียสละ มีความเมตตากรุณา และรู้จักให้อภัย
3. มีความรู้ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย
4. มีมนุษยสัมพันธ์
5. มีทักษะในการให้การพยาบาลผู้ป่วย
6. มีกิริยาวาจาสุภาพเรียบร้อย อ่อนหวาน
7. มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อวิชาชีพและตนเอง
8. มีการตัดสินใจที่ดีและถูกต้อง ช่างสังเกต
9. มีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ
10. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
11. มีความละเอียด สุขุมรอบคอบ
12. มีลักษณะดี แต่งกายสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

จากคุณลักษณะของพยาบาลตามที่กล่าวมาสามารถสรุปคุณลักษณะของพยาบาลตามแนวความคิดของจันทร์จิรา เหล่าพงันนานนท์ (2533 : 13 – 14) ได้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถทางการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยและสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนป้องกันรักษา ฟื้นฟูและส่งเสริมสมรรถภาพ รวมทั้งนำความรู้ทางทฤษฎีมาใช้ในการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

2. ทักษะในการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง คล่องแคล่วและรวดเร็วในการให้ความรู้ การพยาบาล การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ

3. ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าสามารถพิจารณาเลือกว่าจะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นในปัจจุบันทันด่วน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่ามีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ เอาใจใส่ผู้ป่วย มีใจจดจ่อต่องานที่ปฏิบัติ นำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการพยาบาลและการติดตามผลหลังจากให้การพยาบาลผู้ป่วยไปแล้ว

5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้แก่ การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจาเหมาะสมกับบุคคล การรู้จักทักทายก่อน การรู้จักการให้ การรับ ยกย่องชมเชย เป็นผู้ฟังที่ดี การยอมรับความคิดเห็นและสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้

6. ความเสียสละ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าทำงานอุทิศตนด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือผู้ป่วย มีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย มีความเห็นอกเห็นใจผู้ป่วยและพร้อมที่จะทนต่อความยากลำบากในการพยาบาล

7. ความอุตสาหะ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่ามีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

8. ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลมีความคิดและรู้สึกว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานด้วยตนเองในเรื่อง การแต่งกาย การตรงต่อเวลาและการซื่อตรงต่อหน้าที่

1.4 บทบาทของพยาบาลกับการปฏิบัติการพยาบาล

วิพรรณ วัฒนชีพ (2533 : 117 – 119) ได้กล่าวถึงขอบเขตบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการพยาบาล
   1.1 ความสามารถให้การพยาบาล (เฉพาะทาง) ได้ทุกระยะและทุกระดับความรุนแรงของโรค
   1.2 จำแนก วิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาการพยาบาลในขั้นที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง
   1.3 สามารถวางแผนให้การพยาบาล ประเมินผลงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง
   1.4 สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วนในภาวะฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม
   1.5 ให้การผดุงครรภ์ตามสาขาการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งแผนปัจจุบันได้
   1.6 บันทึก (สรุป) รายงานอาการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาลได้
2. ด้านการรักษา
   2.1 ให้การตรวจ วินิจฉัยและรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2518)
   2.2 ให้ความช่วยเหลือ และแนะนำในด้านการตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้น ให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้
3. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ
   วางแผนและดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในตำแหน่งหัวหน้าทีมร่วมกับวิชาชีพอื่นได้
4. ด้านการป้องกันโรค
   จัดแผนงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ และดำเนินงานการป้องกันการแพร่กระจายของโรคได้

5. ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ

ให้การควบคุมดูแลและดำเนินการฟื้นฟูสุขภาพภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

6. ด้านการบริหาร

6.1 ให้การนิเทศแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลภายใต้ความรับผิดชอบ

6.2 วิเคราะห์ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาด้านบริการพยาบาลได้

6.3 จัดระเบียบงาน แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

6.4 จัดทำแบบประเมินผลและนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบและให้ประเมินผลตนเองได้อย่างถูกต้อง

6.5 วางแผนป้องกันอุบัติเหตุและให้ความปลอดภัยในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

6.6 ให้ความร่วมมือในงานสาธารณสุขมูลฐานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นได้

7. ด้านการศึกษา

7.1 สอนและอบรมฟื้นฟูวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่และนักเรียนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

7.2 จัดทำคู่มือและอุปกรณ์การสอนด้านการพยาบาล

7.3 ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และรู้จักนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้

8. ด้านการสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ

สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

1) งานสังคมสงเคราะห์
2) งานสุขาภิบาล
3) งานทันตสาธารณสุข
4) งานชันสูตรทางห้องปฏิบัติการ เช่น การตรวจปัสสาวะในหญิงมีครรภ์ ฯลฯ
5) งานด้านเภสัชกรรม

ขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลตามที่ สมจิต หนุเจริญกุล (2539 : 2 – 4) ได้กล่าวไว้ ในการประชุมองค์การอนามัยโลก เพื่อการพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่เมืองเจนีวา ประเทศสวิส-เซอร์แลนด์ ดังนี้

1. จัดการกับภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยการประเมินเฝ้าระวังและประสานการดูแลร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และร่วมกับเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพอื่น ในการประเมินภาวะสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน

2. เฝ้าระวังและติดตามเพื่อควบคุมคุณภาพของการบริการสุขภาพมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชา-ชีพ

3. จัดระบบและมีทักษะในการบริหารจัดการในระบบบริการสุขภาพ

4. การช่วยเหลือและการดูแล (Helping and Caring)

5. การสอนเกี่ยวกับสุขภาพเป็นบทบาทที่สำคัญของพยาบาล ซึ่งต้องสอนเมื่อผู้รับบริการมีความพร้อมและใช้วิธีการที่เหมาะสม

6. การจัดการกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในชีวิตของผู้ป่วย

นอกจากนี้ ประพิณ วัฒนกิจ (2537 : 18 – 21) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการรักษาพยาบาลว่าเป็นบริการซึ่งพยาบาลจะต้องรับผิดชอบโดยตรง โดยการพยาบาลจะต้องเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient –

Centred Approach to Nursing) เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยและผู้มารับบริการทั้งทางด้านการรักษาโรค ความสุข สบาย ความปลอดภัย ให้คำแนะนำสอนผู้ป่วยในการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ตลอดจนช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วยทั้งในด้านการรักษาโรค และการดูแลที่พยาบาลให้แก่ผู้ป่วย เพื่อหาทางแก้ปัญหาและวางแผนในการรักษาพยาบาลให้แก่ผู้ป่วย

1.5 การปฏิบัติงานในหน่วยฉุกเฉิน

ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุของโรงพยาบาลศิริราช ถือว่าเป็นหน่วยฉุกเฉินซึ่งต้องให้บริการแก่ผู้ป่วยเมื่อมาถึงโรงพยาบาล โดยเฉพาะในรายที่เจ็บป่วยรุนแรง หน่วยงานจะต้องมีความพร้อมในการช่วยชีวิตผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบาดเจ็บ การเสียชีวิต การติดเชื้อ แม้กระทั่งการเกิดโรคของระบบต่าง ๆ เป็นต้น จึงจำเป็นที่บุคลากรในหน่วยงานจะต้องได้รับการฝึกฝนอย่างดีเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินการเจ็บป่วยในภาวะเฉียบพลัน ตลอดจนการช่วยชีวิตและการช่วยเหลือบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพยาบาลหน่วยฉุกเฉินจะต้องทำงานอย่างเป็นระบบ มีการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้อง สามารถจำแนกสภาวะการณ์ของโรค มีวิธีที่เป็นวิทยาศาสตร์ และสามารถที่จะประยุกต์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ทางการพยาบาลด้านอายุรศาสตร์ ด้านศัลยศาสตร์ ด้านกุมารเวชศาสตร์ ด้านสูติศาสตร์และด้านจิตเวชศาสตร์ มีความรับผิดชอบ มีการสื่อสารที่ดี มีอิสระและสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อบรรลุการช่วยเหลือผู้ป่วย (ดุษณี ทัศนาจันทธานี . 2539 : 9 ; และ Sheehy. 1990 : 4) อย่างไรก็ตาม การใช้บริการของผู้ป่วยไม่ฉุกเฉินก็มีปริมาณมาก ฉะนั้นพยาบาลหน่วยฉุกเฉินจึงต้องคัดกรองผู้ป่วยที่ฉุกเฉินและไม่ฉุกเฉินออกจากกันเพื่อการบริการที่เหมาะสมและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด (จารุวรรณ พรรคพานิช , ภัทรา นิโครธา และจินตนา ตันติกุล. 2538 : 9)

ฉะนั้นการจัดบุคลากรเพื่อดำเนินงานในหน่วยฉุกเฉินจึงต้องประกอบด้วยบุคลากร 3 ลักษณะ (จารุวรรณ พรรคพานิช , ภัทรา นิโครธา และจินตนา ตันติกุล. 2538 : 17 – 18) ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรทางการพยาบาล และผู้บริหาร ซึ่งจะมีตัวแทนของแต่ละด้านเข้ามาร่วมในการวางนโยบายและปรับปรุงการบริการในหน่วยงานนี้ กล่าวคือ จะต้องมีแพทย์ประจำตลอด 24 ชั่วโมงอาจเป็นแพทย์ประจำบ้านหรือแพทย์ฝึกหัดแล้วแต่แต่ละโรงพยาบาล สำหรับพยาบาลในหน่วยฉุกเฉินควรได้รับการคัดเลือกเป็นอันดับแรก ทั้งด้านจำนวนและคุณภาพ มีไหวพริบ ความสามารถที่ไว้วางใจได้ การรู้จักยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์และยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานฉุกเฉิน นอกจากนี้พยาบาลควรมีทักษะในการใช้เครื่องมือ ยา และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินและที่สำคัญคือจะต้องเข้าใจถึงความต้องการและปัญหาของผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีความสามารถในการประเมินสภาวะของผู้ป่วยเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาที่ถูกต้องต่อไป นอกจากนี้พยาบาลที่หน่วยฉุกเฉินควรมีลักษณะเฉพาะ ดังนี้ คือ

1. ให้ความสนใจดูแลผู้ป่วยตลอดเวลา
2. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะฉุกเฉินในแต่ละกรณี
3. อดทนต่อพฤติกรรมที่ผิดปกติของผู้ป่วยและญาติบางราย
4. รู้จักสังเกตอาการของผู้ป่วยและสามารถตัดสินใจและจัดการกับงานต่าง ๆ ได้ดี
5. ให้ข้อมูล คำแนะนำและสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย
6. มีความกระตือรือร้นที่จะให้บริการ มีสีหน้าท่าทาง น้ำเสียงที่เป็นมิตรก่อให้เกิดความประทับใจและอบอุ่นใจ
7. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ป่วยและญาติทำให้สามารถประเมินความต้องการและปัญหาต่าง ๆ ของผู้ป่วยได้ ทำให้ผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจและพึงพอใจในบริการที่ได้รับ

8. มีความสามารถในการประเมินภาวะตึงเครียดทางอารมณ์ของผู้ป่วย เข้าใจถึงความเจ็บป่วยและให้การช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง เป็นการลดความวิตกกังวลของผู้ป่วย สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นและเพื่อการร่วมมือในการรักษาพยาบาล

9. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

10. ได้รับการฝึกฝนมาโดยเฉพาะและมีความรู้ทางกฎหมาย

สำหรับบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลในหน่วยฉุกเฉิน (ดุษณี ทัศนาจันทธานี. 2539 : 10 ; อ้างอิงจาก Huddleston and Ferguson. 1990 : 9 -- 10) มีดังนี้

1. ด้านพยาบาล สามารถให้การดูแลผู้ป่วยและญาติโดยสามารถประเมินผลภาวะฉุกเฉินของโรคและสามารถจัดลำดับการจัดการได้

2. ด้านความรู้ สามารถให้ความรู้และข้อมูลแก่ผู้ป่วยและญาติในสถานการณ์ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและสามารถปฏิบัติตัวต่อโรคได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านการจัดการ สามารถทำงานร่วมและประสานงานกับกลุ่มผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพได้

4. ด้านกฎหมาย รู้และเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติกรณีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเพื่อสร้างความยุติธรรมให้แก่ผู้ป่วย

นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลในหน่วยฉุกเฉิน (จารุวรรณ พรรคพานิช, ภัทรา นิโครธา และจินตนา ตันติกุล. 2538 : 18 – 19) สามารถจัดแบ่งได้ ดังต่อไปนี้

1. หน่วยคัดกรองผู้ป่วย พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งนี้จะทำหน้าที่ประเมินสภาวะอาการของผู้ป่วย เพื่อส่งต่อผู้ป่วยให้ได้รับการรักษาอย่างถูกต้อง ทันเวลาและเหตุการณ์ มีความฉับไวในการตัดสินใจและสั่งการ

2. พยาบาลหัวหน้าเวร มีหน้าที่วางแผนและมอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม ควบคุมบังคับบัญชาและให้คำแนะนำในด้านการบริการผู้ป่วยแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ รายงานเหตุการณ์ที่ผิดปกติหรือปัญหาที่เกิดขึ้นให้หัวหน้าพยาบาลทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

3. หน่วยบริการพยาบาล ให้บริการทางการพยาบาลต่าง ๆ เช่น ทำแผล ฉีดยา เจาะเลือด ให้สารน้ำและเลือดหรือส่วนประกอบของเลือด เป็นต้น

4. ห้องตรวจ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ช่วยพยาบาลในการเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ วัดสัญญาณชีพและช่วยแพทย์ขณะตรวจผู้ป่วย โดยมีพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

5. ห้องช่วยฟื้นคืนชีพ นับเป็นห้องที่สำคัญที่สุดซึ่งพยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องสามารถทำงานเป็นทีมขณะช่วยผู้ป่วยที่มีอาการหนัก โดยมีความรู้เกี่ยวกับยาและเครื่องตรวจคลื่นหัวใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ เป็นต้น

6. ห้องเฝือกและห้องผ่าตัดเล็ก พยาบาลจะต้องสามารถช่วยแพทย์ในกรณีที่ผู้ป่วยจะต้องเข้าเฝือกหรือผู้ป่วยที่จะต้องทำการผ่าตัดเล็ก ๆ น้อย ๆ

7. หน่วยให้คำปรึกษา พยาบาลมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติ ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม เศรษฐกิจ และจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ รวมถึงการสอนผู้ป่วยทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล

ในหน่วยฉุกเฉินนอกจากพยาบาลจะมีส่วนสำคัญในการดูแลผู้ป่วยแล้ว ผู้ช่วยพยาบาลซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับพยาบาล ก็มีส่วนสำคัญยิ่งที่สามารถช่วยให้การปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นไปได้สะดวกรวดเร็ว ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดผลดีแก่ผู้ป่วยที่มารับบริการในหน่วยงาน และจากข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการ

พยาบาลที่กล่าวมาในขั้นต้น สามารถสรุปได้ว่า พยาบาลและผู้ป่วยพยาบาลในหน่วยผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (จินดารัตน์ ทองประไพ. 2539 : 37 – 38)

1. ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์วิกฤติ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การทำงานในเวลาหรือเหตุการณ์ขั้นอันตรายหรือสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มีแรงกดดันจากเวลา โดยสามารถที่จะตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ถูกต้องและรวดเร็ว ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ตื่นตกใจง่ายและมีสติ

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความตื่นตัวหรือความรีบร้อน รีบเร่ง มีใจฝักใฝ่ที่จะทำงาน

3. ความคล่องแคล่วและรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน สามารถทำงานได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา

4. ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการเอาการเอางาน ทำงานจริงจัง มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

5. ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ใจกว้าง กล้ารับผิดชอบ ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์และเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ให้อิสระในการคิด ยอมรับเสียงข้างมาก มีความยืดหยุ่น ยอมรับข้อขัดแย้งในการทำงาน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

6. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการคิดพิจารณาวางแผนล่วงหน้าหรือมองเห็นปัญหา และสามารถวางแผนแก้ไขทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม

7. ความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบในการทำงาน หมายถึง ความระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยประณีตละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน

8. ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยรู้จักควบคุมอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบทบาทภายในกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำคุณสมบัติทั้ง 8 ประการข้างต้นมาเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุตามการรับรู้ของตนเอง

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาล

เพอร์รี่ (ภาศิษฎา อ่อนดี. 2539 : 26 ; อ้างอิงจาก Perry. 1995 : 786) ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพิเศษของการปฏิบัติงานพยาบาลอันได้แก่ การสนทนา การสังเกต การอธิบายการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย การมีปฏิสัมพันธ์ของกันและกัน พบว่า พยาบาลต้องมีความรู้ด้านการพยาบาลผู้ป่วยและดูแลผู้ป่วยในสถานบำบัดคล้ายบ้าน มีความรู้ด้านสุขภาพ ด้านธรรมชาติของมนุษย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ป่วย ด้านชีวิตและความตาย นอกจากนี้ยังต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วย มีสติ ความจริงใจ ซื่อสัตย์ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคุณลักษณะพิเศษเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอลล์ (ภาศิษฎา อ่อนดี. 2539 : 26 ; Hall. 1995 : 1936) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของการปฏิบัติการพยาบาลและการศึกษาพยาบาลในปี ค.ศ. 2015 ว่าวิชาชีพพยาบาลจะมีการเปลี่ยนแปลงในปี ค.ศ. 2015 ใน 5 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาลด้านวิชาชีพ ด้านการศึกษาพยาบาล ด้านการเงินของการดูแลสุขภาพ และการจัดการพยาบาล ซึ่งผู้ชำนาญการได้เสนอความคิดเห็นไว้

ว่าการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนี้ พยาบาลจะต้องขยายบทบาทในระบบการดูแลสุขภาพอย่างเต็มที่และต้องมีการพัฒนาและเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อให้เข้ากับความต้องการของประชาชนที่จะเปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21

เดวิส (รุจิรา สูงใหญ่. 2539 : 20 ; อ้างอิงจาก Davis. 1996 : 5414) ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการพยาบาลว่า พยาบาลจะต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ ร่วมกับการใช้ประสบการณ์เดิมเข้ามาช่วยในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยความชำนาญมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษานี้ช่วยให้พยาบาลตระหนักถึงการใช้ประสบการณ์กับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

ศรีไพบูลย์ สังข์บัวศรี (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางในด้านความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความรับผิดชอบการปฏิบัติตนในการเข้าสังคมที่ระดับ .05 และความใฝ่สัมฤทธิ์โดยปฏิบัติตามผู้อื่นที่ระดับ .01

ประภา เชื้อภักดี (2526) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ และปรับตัวเก่งเป็นบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ภาศิษฎา อ่อนดี (2539) ที่ทำการศึกษาเรื่องทักษะทางสังคมกับการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลที่มีทักษะทางสังคมสูงจะมีมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

รุจิรา สูงใหญ่ (2539) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์และการยอมรับเชิงจิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า อัตมโนทัศน์ ทัศนคติต่อผู้ป่วยและการยอมรับเชิงจิตสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานได้ร้อยละ 14.90 และ 10.70 ตามลำดับ อีกทั้งคุณภาพชีวิตยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจที่ระดับ .001 ด้วย

ส่วนในการศึกษาของ อุทัยวรรณ ปั้นพิพัฒน์ (2541) ซึ่งทำการศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี จำนวน 100 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนการพยาบาลมากที่สุด ส่วนด้านการประเมินผู้รับการผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านการประเมินผลการพยาบาล มีความต้องการการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ น้องนุช บ่อคำ (2543) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวเฉียวที่เข้าและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพยาบาลจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานพยาบาลต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนไปของผู้รับบริการ และการปฏิบัติงานพยาบาลจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการผสมผสานกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจ

ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่

2. ทัศนคติต่อวิชาชีพและทัศนคติต่อผู้ป่วย

2.1 ความหมายของทัศนคติ

เทอร์สโตน (Thurstone. 1967 : 479) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นความโน้มเอียงทางจิตใจภายในแสดงออกโดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึกและความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่นเดียวกับ อนาสตาซี (Anastasi. 1976 : 3) ที่กล่าวถึงความหมายของ ทัศนคติไว้ว่าเป็นความโน้มเอียงที่แสดงออกมาว่าชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือสถาบันต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปพาดพิง (Infer) จากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่ต้องใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา และ เมเยอร์ (Mayer. 1983 : 35) ก็มีความเห็นตรงกันว่า ทัศนคติคือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลเป็นความโน้มเอียงที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมทั้งความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมมุ่งกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ในทำนองเดียวกันอีก เช่น เชิดศักดิ์ โฆวาสิทธิ์ (2520 : 38) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ขึ้นอยู่กับขบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบวิธีของสังคม ซึ่งทัศนคติจะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในกรณีที่สิ่งเร้านั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (นวลละออ สุภาผล. 2538 : 14 ; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2535) ที่กล่าวว่า ทัศนคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลที่อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้ ประเมินค่าของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งนั้น คือ ความรู้ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงไร เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น และ รุจิรา สูงใหญ่ (2539 : 38) ยังกล่าวถึงความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ เป็นความรู้สึกของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับเกิดเป็นความเชื่อที่มีต่อบุคคลและสถานการณ์บางอย่าง ทำให้บุคคลมีความเอนเอียงที่จะแสดงความพฤติกรรมออกมาของบุคคลนั้นในทางบวกและทางลบ ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่วัดได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือการแสดงออกทางภาษา ซึ่งการวัดนี้ไม่แน่นอนหากผู้ตอบบิดเบือน

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า "ทัศนคติ" หมายถึง ความรู้สึก ความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นอารมณ์ที่ชอบหรือไม่ชอบต่อวัตถุ สิ่งของ และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางเดียวกันกับความรู้สึกที่มีอยู่ในนั้น

2.2 ประเภทของทัศนคติ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2527 : 181 – 182) แบ่งประเภทของทัศนคติไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พร้อมเข้าหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การคบเพื่อน ถ้าเราพอใจหรือชอบเพื่อนคนใดก็คบหาสนิทสนมกับเพื่อนคนนั้น เป็นความรู้สึกชอบ พึงพอใจ ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือ

2. ทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พร้อมจะถอยหนีหรือหลีกเลี่ยงเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบหรือไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น นักเรียนไม่ชอบครู

หรืออาจารย์ผู้สอนเพราะครูหรืออาจารย์ผู้นั้นดุ นักเรียนผู้นั้นก็จะพยายามหลบหน้าหรือไม่เข้าไปหาครูหรืออาจารย์ท่านนั้น

2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 : 40) จำแนกองค์ประกอบของทัศนคติออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าเพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อในการประเมินสิ่งเร้านั้น ๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินสิ่งเร้านั้นว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลวอย่างไร

3. องค์ประกอบทางด้านความพฤติกรรม (Behavioral Component) คือความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อถือหรือความรู้สึก

2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับการเกิดทัศนคติ

เชอรีฟ และเชอรีฟ (พนิดา ผกานิรินทร์. 2544 : 41 – 42 ; อ้างอิงจาก Sherif and Sherif. 1969 : 112) ได้กล่าวถึง ลักษณะของทัศนคติไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ทัศนคติไม่ใช่เป็นแรงขับทางร่างกาย การเลือกชนิดของอาหารของแต่ละบุคคลเป็นพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ทางสังคม ดังนั้นการเลือกอาหารประเภทเนื้อมากกว่าปลาจึงถือว่าเป็น "ทัศนคติ"

2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่คงทนถาวร แม้ว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้เหมือนการเรียนรู้อื่น ๆ แต่ก็เป็นความรู้สึกที่ยังลึกลงไป บุคคลที่มีทัศนคติต่อการแต่งตัวแบบพิถีพิถัน เรียบร้อย จะเปลี่ยนแปลงมาเป็นการแต่งตัวอย่างง่าย ๆ ต้องใช้เวลานาน ๆ จึงจะเปลี่ยนได้ เพราะทัศนคติมีผลต่ออารมณ์ของเขา

3. ทัศนคติเป็นความรู้สึกที่แสดงโดยตรงต่อสิ่งเร้าเป็นอย่าง ๆ ไป บุคคลย่อมแสดงความรู้สึกชอบต่อบุคคลหนึ่งที่เขารู้จักและอาจจะแสดงความรู้สึกไม่ชอบกับอีกคนหนึ่งที่เขารู้จักเช่นกัน แสดงว่าเขาอยากรับรู้ต่อสิ่งเร้านั้น ๆ

4. ทัศนคติสามารถเกิดกับทุก ๆ สิ่งได้ เช่น กับบุคคล วัตถุ กลุ่มสถาบัน แนวความคิดและขบวนการทั่ว ๆ ไป เป็นต้น

5. ทัศนคติเป็นพื้นฐานหรืออย่างน้อยก็เป็นส่วนหนึ่ง อันเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดลักษณะนิสัยขึ้น

2.5 ความสำคัญของทัศนคติ

เดโช สวนานนท์ (สุทิพร ไชยบุตร. 2539 : 37 ; อ้างอิงจาก เดโช สวนานนท์. 2512) ได้กล่าวถึงทัศนคติว่า เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นใหม่ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตน จะเห็นได้ว่า ทัศนคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งรวมถึงบุคคลต่าง ๆ ที่จะต้องติดต่อสื่อสารด้วย (เบญจวรรณ เนตรแขม. 2541 : 31) นอกจากนี้บุคคลจะเกิดทัศนคติเมื่อได้ติดต่อสื่อความหมายกับผู้อื่น ทัศนคติของบุคคลมักเปลี่ยนไป

ตามทัศนคติกลุ่ม เช่น กลุ่มนักเรียน กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคมเนื่องจากบุคคลที่มีทัศนคติเหมือนกัน จะมีกิจกรรมที่จะทำร่วมกัน ความคิดเห็นที่เหมือนกันทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นสาเหตุให้บุคคลมีความคิดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (เบญจวรรณ เนตรแขม. 2541 : 31 ; อ้างอิงจาก ศรีสุดา งามขำ. 2539 : 39) ซึ่ง ประภาเพ็ญ สุวรรณ (สุทิพร ไชยบุตร. 2539 : 38 ; อ้างอิงจาก ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 4) กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติไว้ ดังนี้ คือ

1. ช่วยให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยการจัดรูปหรือระบบสิ่งของเป็นรูปต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา

2. ช่วยให้มีความภาคภูมิใจในตนเอง (Self – Esteem) โดยบุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่างซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา

3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมีปฏิกิริยาตอบโต้หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ส่วนมากจะทำในสิ่งที่พอใจมาให้ หรือเป็นบำเหน็จรางวัลจากสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากบุคคลที่มีทัศนคติเหมือนกับบุคคลอื่นที่เขาใกล้ชิดสนิทสนมด้วยบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขา

4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงถึงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่าทัศนคตินั้นนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

จากที่กล่าวถึงทัศนาติมาตั้งแต่ต้น จะเห็นได้ว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดหรือบุคคลใดก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น นั่นคือถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานหรือบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องในงานก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นทัศนคติต่อวิชาชีพทางการพยาบาลและทัศนคติต่อผู้ป่วยน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพกับการปฏิบัติงานพยาบาล

นิภา คิดประเสริฐ (2527 : 24 – 48) กล่าวว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่ง พิเลียวิน อีวาน และเซลเลลโล (นันทนา น้ำฝน. 2536 : 1 ; อ้างอิงจาก Piliavin , Evan and Cellelo. 1984) กล่าวว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพที่ดีทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง เป็นแรงจูงใจภายในที่มีคุณภาพที่ดีกว่าแรงจูงใจภายนอกอื่น ๆ ดังเช่นงานวิจัยดังต่อไปนี้

กันเตอร์ (เตือนใจ สินอำไพสิทธิ์. 2542 : 32 ; อ้างอิงจาก Gunter. 1969) ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลเพื่อนำมาใช้ในการวางหลักสูตรและจัดประสบการณ์ให้แก่นักศึกษา ซึ่งเก็บข้อมูลจากนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยมิดเวสเทิร์น (Midwestern University) จำนวน 200 คน พบว่า นักศึกษาร้อยละ 53 มีความคิดเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เขาพอใจมากที่สุด ซึ่งตรงกับความคาดหวังที่ตั้งไว้ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 24 นักศึกษาคิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยในระหว่างที่เรียนปีที่ 2 ร้อยละ 29 และทัศนคติต่อวิชาชีพที่ดีมีผลต่อการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความสามารถในการช่วยให้ผู้ป่วยเข้าถึงความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเจ็บป่วยของตัวเองคิดเป็นร้อยละ 91

ซินเทีย ชาร์ล และเจมส์ (Cynthia , Chales and James. 1997) ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมสุข ติลกสกุลชัย (2533 : 121 – 136) ทำการศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 522 คน พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนการศึกษาของ อัจฉรา เดชขุน (2535) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทางบวกอย่างมาก และความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.58 ($r = .561$, $p < .01$)

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา สุทิพร ไชยบุตร (2539) เรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ที่มาจากการศึกษาที่แตกต่างกัน 3 ระบบ ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาล (4 ปี) หลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่อง (2 ปี) และหลักสูตรประกาศนียบัตร (ต่อเนื่อง 2 ปี) พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากการศึกษาที่แตกต่างกันทั้ง 3 ระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการศึกษาของ ปาริชาต รัตนราช (2544) เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติระดับกลางและทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ นอกจากนี้ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลสามารถร่วมกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 45.8

และ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542) ที่ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร จำนวน 254 คน พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ ถึงแม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความคิดและด้านความรู้สึกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพก็ตาม

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อผู้ป่วยกับการปฏิบัติงานพยาบาล

แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล (2541 : 64) กล่าวว่า พยาบาลในปัจจุบันมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในทางลบมากจึงทำให้เกิดปัญหาการลาออก โอนย้าย เปลี่ยนอาชีพ ส่วนพยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพมักพบว่ามีความเครียดในการทำงาน และมีปัญหาด้านการสื่อสารไม่เข้าใจกัน เกิดทัศนคติทางลบต่อผู้ป่วยและการทำงาน จึงแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานพยาบาลในทางลบ ส่งผลให้คุณภาพการพยาบาลลดต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ รุจิรา สูงใหญ่ (2539 : 3) ที่กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะและพฤติกรรมอย่างไร จะทำให้พยาบาลเกิดการยอมรับในผู้ป่วย ซึ่งการยอมรับกันและกันนี้ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้ป่วยอุบัติเหตุที่ได้รับบาดเจ็บอย่างกะทันหัน กล่าวคือการเกิดอุบัติเหตุเป็นการเกิดขึ้นอย่างปัจจุบันทันด่วน ไม่มีการเตรียมตัวหรือคาดคิดมาก่อนล่วงหน้า ทำให้ผู้ป่วยเกิดความตื่นตระหนกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ร่วมกับความวิตกกังวลต่อภาวะการบาดเจ็บและเหตุการณ์ที่จะเกิดตามมา เนื่องจากผู้ป่วยอุบัติเหตุมักจะมีความเกี่ยวข้องกับคดีความแทบทั้งสิ้น (สุดาพรรณ ธัญจิรา และ วนิดา ออประเสริฐศักดิ์. 2538 : 17 – 19)

นอกจากนี้สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ พบว่ามากกว่าร้อยละ 80 ของการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนมาจากผู้ขับขี่ที่เมาสุราหรือมีระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากการเมาสุราหรือการมีระดับแอลกอฮอล์ที่สูงมากขึ้นทำให้การรับรู้ ความสามารถในการตัดสินใจ การควบคุมอารมณ์มีประสิทธิภาพด้อยลง (วิเชียร บุณยะโหตระ. 2536 : 53 – 56) และเมื่อได้รับอุบัติเหตุซึ่งก่อให้เกิดความเครียดร่วมกับ

การขาดสติสัมปชัญญะจึงทำให้อารมณ์ของผู้ป่วยอุบัติเหตุรุนแรงและแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และพยาบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลซึ่งมีความใกล้ชิดและสำคัญต่อการดูแลรักษาผู้ป่วยควรจะต้องมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ยอมรับในการกระทำของผู้ป่วย ซึ่งการยอมรับกันและกันนี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ถึงแม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อผู้ป่วยกับการปฏิบัติงานพยาบาลจะมีผู้ทำการศึกษาไว้ไม่มากนักแต่เท่าที่ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวข้องมาได้ ดังนี้

การศึกษาของ ชมิด์ท (Schmidt. 1998 : 1779) ที่ทำการศึกษาทัศนคติของพยาบาลต่อการดูแลผู้ป่วยที่พยายามฆ่าตัวตาย ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยที่พยายามฆ่าตัวตายจะมีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ป่วยในความดูแลของตน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมิทธ์ (Smith. 1998 : 163) เรื่องความรู้และทัศนคติของพยาบาลในหน่วยจิตเวชฉุกเฉินต่อผู้ป่วยซึ่งมีความเจ็บป่วยทางจิตใจและอารมณ์เฉียบพลัน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยที่มีภาวะนี้มีผลกับการปฏิบัติงาน กล่าวคือพยาบาลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีจะขาดความรู้ในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยซึ่งมีความเจ็บป่วยทางจิตใจและอารมณ์เฉียบพลัน

นอกจากนี้ รุจิรา สูงใหญ่ (2539) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว แต่ทัศนคติต่อผู้ป่วยสามารถร่วมกับตัวแปรอัตมโนทัศน์และตัวแปรการยอมรับเชิงจิตในการทำนายคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและทัศนคติต่อผู้ป่วยที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่ต้องเรียนรู้และสามารถเกิดขึ้นได้ และถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะเกิดความรู้สึกและอยากให้สิ่งที่ดีต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานพยาบาลรวมถึงผู้ป่วยที่มารับบริการด้วย ดังนั้น ทัศนคติต่อวิชาชีพและทัศนคติต่อผู้ป่วยน่าจะมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ป่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุได้ด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรนั้นได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้าองค์การและผู้ชำนาญการด้านการวิเคราะห์องค์การว่า ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว องค์การก็สามารถจะรักษาบุคลากรให้คงอยู่และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การต่อไป (Steer. 1977 : 46) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่ความผูกพันก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การอีกด้วย (Decotis and Summer. 1987 : 467)

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 44 ; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ฮริบิเนียค และ อลัทโท (นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 44 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1972) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การไม่ว่าจะเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น

บูชชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

พอร์ตเตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า คือ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

มาร์ช และ มานนารี่ (Marsh and Mannari. 1977 : 57) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงต้องมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การด้วย นอกจากนี้ นอร์ทคราฟท์ และ เนล (Northcraft and Neale. 1990 : 464) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า ไม่ใช่แค่ความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์การได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์การ และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์การ

ส่วน กรีนเบอร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron. 1993 : 185) สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์การว่า คือ ของเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นว่าเขาหรือเธอมีความเกี่ยวพันกับองค์การอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์การไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นิวสตอร์ม และ เดวิส (Newstrom and Davis. 1990 : 198) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับที่แสดงให้เป็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์การต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

ภรณี กีร์ติบุตร (2529 : 94) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนะที่ดีต่อองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับความหมายของ บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2534 : 14) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ และความหมายของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 11) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์การแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การแสดงความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ มีความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แต่เดิมนักวิชาการมองแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวคิด (สุกานดา ศุภคติสันติ์. 2540 : 14 – 15) ได้แก่

1. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavior)

กล่าวว่า เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานเพื่อองค์การ มีความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นหากเขาต้องการออกจากองค์การ ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า SIDE BET THEORY ของ เบคเกอร์ โดยใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ SIMPLE EXCHANGE PARADIGM ในการสร้างทฤษฎีนี้ ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎี คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่าถ้าหากตนลาออกไปแล้วจะสูญเสียอะไรไป เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า "side bet" ซึ่งอาจปรากฏใน รูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าบุคคลลาออกไปก่อนครบกำหนดเวลาก็เท่ากับการลงทุนแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการลงทุนของบุคคลได้สะสมเพิ่มพูนขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์การ เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ (สุกานดา ศุภคติสันติ์. 2540 : 14 ; อ้างอิงจาก Becker. 1960 ; Hrebiniak & Alutto. 1972 ; Buchanan. 1974)

2. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ (Attitude)

แนวความคิดนี้ได้รับการศึกษาอย่างมาก ซึ่งนักวิชาการในกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อช่วยให้เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 18 ; อ้างอิงจาก Mowday , Steers and Porter. 1979)

ต่อมา อัลเลน และ ไมเยอร์ (พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกูล. 2541 : 12 ; อ้างอิงจาก Allen and Meyer. 1990) ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การในแง่ความผูกพัน ทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuous Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไป ขณะที่เป็นสมาชิกองค์การและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป แนวคิดนี้สัมพันธ์กับแนวคิด "Side Bet Theory" ของ เบคเกอร์

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การ เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การ กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าใดแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การก็ลดน้อยลง โดยมีแนวคิดว่าความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การนั้นประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติความผูกพันทางด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเป็นเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) มิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การ เพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สาม มีมุมมองว่าคนผูกพันและรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้เพราะเขารู้สึกว่าต้องอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 36 – 37)

3.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดตลอดไป นอกจากองค์การจะสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในทางที่ดีกับองค์การ เพื่อนำทางองค์การให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความยึดมั่นผูกพันจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

บูชชานัน (จรัสศรี ไกรนที. 2539 : 55 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก (Turn – over) จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้องให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไปของงานในแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานแต่สภาพการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46 – 57) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์การ และในการศึกษาของ วิทธีย์ และ คูเปอร์ (Whithey and Cooper. 1989 : 521 – 539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การไปในที่สุด

ภรณี กีร์ติบุตร (2529 : 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การดังนี้ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั่นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

3.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (สุกานดา ศุภคติสันติ์. 2540 : 16 - 17 ; อ้างอิงจาก อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 38 – 39) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ คือ

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์นี้ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และไม่ใช่ปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์การ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการ พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์การเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์การกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรอื่น ๆ เช่น พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป (Desire to Stay) และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น (Intention to Search for Another Job)

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron. 1993 : 176 – 177) ได้ชี้แนะว่า

1. หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
2. หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์การสูง
3. หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ นอกจากองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิกขององค์การ ซึ่งระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 15 – 16) สรุปประเด็นของความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังนี้ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนนั่นเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้วนี้สามารถนำมาใช้ในองค์การได้ แต่จะได้ผลดีเพียงไปนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากความสามารถของผู้ที่นำมาใช้ เช่น ผู้บริหารในองค์การหรือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องที่จะหาวิธีจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของปัจเจกบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น อายุ บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการของบุคคล อารมณ์ ประสบการณ์ ตลอดจนโครงสร้างขององค์การนั้น ๆ (นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 42 – 43) นอกจากนี้ความผูกพัน

ต่อองค์การยังเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงน่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลด้วยเช่นกัน

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงาน

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 45 – 56) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงพยาบาลและนักวิจัยในห้องปฏิบัติการ ผลพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมและการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาของ เจมาล (Jamal. 1986 : 977 – 990) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานโรงงานและหน่วยงานบริการของรัฐ ซึ่งได้ผลเช่นเดียวกันว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาของ เพอร์ลา (Perhla. 1986 : 1963 – ก) ที่ทำการหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และยังพบด้วยว่าผลการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ได้จากความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับการศึกษาของ มาเรียโน (Mariano. 1983 : 2521 – A) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย ฟิลิปปินส์ พบว่า ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การก็มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนการศึกษาของ เซเกอร์ (Sager. 1987 : 2661 – A) , การศึกษาของ จอห์นสตัน (Johnton. 1987 : 3262 – A) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขาย และการศึกษาของ จอห์นสตัน และการศึกษาในกลุ่มพนักงานขายตรงของ สนิเซค (Johnston and Snizzek. 1991 : 1255 – 1272) ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้ง 3 งานนี้ได้ผลสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายและพนักงานขายตรง

ในงานวิจัยของ อาร์ยี่และคนอื่น ๆ (Aryee and others. 1994 : 1 – 16) ที่ได้ทำการสำรวจถึงความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการชาวสิงคโปร์ จำนวน 396 คน ที่มีต่อองค์การพบว่าความพึงพอใจต่ออาชีพที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกลับความผูกพันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย

/ การศึกษาของ สมชาติ คงพิกุล (2537) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

/ ส่วนการศึกษาของประทุม ฤกษ์กลาง (2538) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสื่อสารและสัมพันธภาพ ความขัดแย้งในบทบาทความชัดเจนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และลักษณะงานในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน

จากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ดังที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือผลในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น แต่ยังไม่มีผู้ศึกษาถึงผลของความผูกพันต่อองค์การต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะนำมาศึกษาในครั้งนี้

4. บรรยากาศในองค์การ

4.1 ความหมายของบรรยากาศในองค์การ

บรรยากาศในองค์การ (Organizational Climate) หรือในบางแห่งเรียกว่า "บุคลิกภาพขององค์การ" (Organizational Personality) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา (นิภา แก้วศรีงาม.2532 : 192)

กิบสัน (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 9 ; อ้างอิงจาก Gibson. 1977) ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การ ว่าเป็นกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศในองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในส่วนของกิลเมอร์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 10 ; Gilmer. 1971) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศในองค์การ คือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การอีกด้วย

บราวน์ และ โมเบิร์ก (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 13 ; อ้างอิงจาก Brown and Moberg. 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การอันมีลักษณะดังนี้

1. บรรยายถึงสภาพองค์การ
2. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. จะต้องคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
4. จะมีอิทธิพลต่อพฤตกรรมของคนในองค์การ

ไฮแมน , สกอต และ คอนเนอร์ (Haiman , Scott and Connor. 1985) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ คือ บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยเชื่อว่าสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สมยศ นาวีการ และ ผุสดี รุมาคม (2520 : 596) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การว่า เป็นกลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำอยู่ซึ่งพนักงานจะรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ส่วน อรุณ รักธรรม (2524 : 31) กล่าวถึง บรรยากาศในองค์การว่า เป็นจุดของค่านิยม ทัศนคติ และขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีทางที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในองค์การ

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540 : 278 – 279) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ หมายถึงตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรของบรรยากาศในองค์การนี้จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นอย่างไร และ เบญจวรรณ เนตรแขม (2541 : 55) ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานอยู่ทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุและสภาพแวดล้อมเพื่อนร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น

จากความหมายของบรรยากาศในองค์การที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า "บรรยากาศในองค์การ" หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจที่สมาชิกในองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างองค์การ เป้าหมายองค์การ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทนหรือการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในองค์การ การติดต่อสื่อสารตลอดถึงการยอมรับในองค์การ ซึ่งบรรยากาศในองค์การแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน

4.2 ความสำคัญของบรรยากาศในองค์การ

เนื่องจากบรรยากาศในองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์การ การศึกษาองค์การในแง่มุมต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศในองค์การไม่ได้หมายถึงเพียงว่าเป็นอุณหภูมิหรือภูมิอากาศที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้น แต่จะหมายครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย ซึ่งบรรยากาศในองค์การนี้จะมีส่วนสำคัญต่อผลิตผลและประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ อันจะก่อให้เกิดผลดีประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ แต่ในทางกลับกันหากบรรยากาศขององค์การไม่ดี ย่อมจะเป็นสิ่งบั่นทอนความสารมารถของสมาชิกไม่จูงใจให้สมาชิกขององค์การตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (นิภา แก้วศรีงาม. 2532 : 192)

เฮลรีเจล และ สโลคัม (ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 18 ; อ้างอิงจาก Hellriegel and Slocum. 1974) เห็นว่า นักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศในองค์การ เพราะบรรยากาศในองค์การจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เสนอความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

คอล์บ , รูบิน และ แมคอินไทร์ (นิภา แก้วศรีงาม. 2532 : 193 ; อ้างอิงจาก Kolb , Rubin and Mc.Intyre. 1979) เสนอแนวความคิดเรื่องบรรยากาศว่าจะช่วยให้

1. เข้าใจถึงผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ

2. บรรยากาศในองค์การจะช่วยให้การศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน พฤติกรรมองค์การและสุขภาพองค์การ

บราวน์ และ โมเบิร์ก (ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 18 ; อ้างอิงจาก Brown and Moberg. 1980) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังเห็นว่าหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศในองค์การ เพราะบรรยากาศในองค์การถูกสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

สมยศ นาวีการ และ ผุสดี รุมาคม (2520 : 126) เห็นว่า บรรยากาศในองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะว่าบรรยากาศบางอย่างทำให้เกิดผลดีกว่า ผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงานของพวกเขาได้ และความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพอใจของเขาได้

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า บรรยากาศในองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การทุกระดับ เพราะบรรยากาศในองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนอย่างสำคัญที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังคำกล่าวของ นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 191) ที่ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับบรรยากาศภายในองค์การ ในขณะเดียวกันบรรยากาศในองค์การจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าองค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่

4.3 การวัดบรรยากาศในองค์การ

แนวทางอย่างหนึ่งที่จะนำไปใช้วัดบรรยากาศขององค์การ คือ การประเมินบรรยากาศขององค์การโดยตรง โดยผ่านทางการรับรู้ของพนักงานที่อยู่ภายในองค์การนั้น (สมยศ นาวีการ และ ผุสดี รุมาคม. 2520 : 617) ด้วยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศในองค์การ

ฮัลพิน และ ครอฟท์ (อำพัน ไชยทองศรี. 2530 : 27 - 28 ; อ้างอิงจาก Halpin and Croft. 1966) วัดบรรยากาศในองค์การในรูปของมิติบรรยากาศ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ แล้วทำการแปลมิติของบรรยากาศในองค์การทั้ง 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศในองค์การ 6 แบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แก่

1.1 ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานงานกัน

1.2 อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป ผู้ปฏิบัติงานอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก

1.3 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

2.1 ห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีน้อย

2.2 มุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตรา สั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

2.3 เป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2.4 กรุณาปรานี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยแสดงถึงความเมตตากรุณา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและธุระส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

สำหรับเกณฑ์ในการจัดบรรยากาศในองค์การทำได้โดยนำคะแนนมิติของบรรยากาศ 8 มิติมาแปลเป็นคะแนนมาตรฐานแล้วพิจารณาจัดเป็นบรรยากาศในองค์การ 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ และแบบซึมเซา ซึ่งลักษณะเฉพาะของบรรยากาศในองค์การแต่ละแบบสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน มีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกดี เป็นที่เคารพรักใคร่

และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้สะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อย ๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบกฎข้อบังคับยังมีความสำคัญ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) มีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานดี ขวัญในการทำงานดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศแจ่มใส พฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปรานีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแจ่มใส

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) ผู้บริหารจะเน้นผลงานคอยควบคุมตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาในการกร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลาทำให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานแต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อยเพราะมุ่งคำนึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น ภาวะการนำเป็นของผู้บริหาร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Family Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบหรือการนิเทศงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงานแต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงาน หรือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานหละหลวมละเลยการบริหารงานบุคคล แต่พยายามแสดงให้เห็นผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยวิธีการออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตรา และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักประสบความล้มเหลวเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามรถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวก ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่าง ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องรู้บ้างเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบซึมเซา (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ บุคลิกภาพของผู้นำ และสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและขาดความภาคภูมิใจในผลการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันน้อย แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่งสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดีต้องรีบแก้ไข

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 13 ; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer. 1968) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความท้าทายของงาน

3. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบจากเพื่อนร่วมงาน

4. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่าองค์การสามารถทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาอีกด้วย

8. ความผูกพันที่มีต่อองค์การ (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่

9. ความเสี่ยง (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับการเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศในองค์การที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

พอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and other. 1974) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การและประสิทธิผลขององค์การออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การที่สลับซับซ้อนมีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์การจะรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในองค์การ มีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์การที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระสามารถใช้ดุลยพินิจของตัวเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์การก็ยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์การที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายองค์การ

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์การเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำทำให้องค์การต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศในองค์การขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์การของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศในองค์การ ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feed back) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 18) แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศในองค์การออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย เทคโนโลยีขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยี

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคีและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก รถรับส่ง และสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

และ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 15 – 16) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การเป็น 6 ด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

6. ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดื
องค์การ

จากองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การที่กล่าวมาข้าง
บรรยากาศในองค์การของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 15 – 16)
ความกระชับในการจัดหมวดหมู่และเนื้อหา แต่ยังคงไว้ในรายละเ
ทั้งมีความสำคัญสอดคล้องกับลักษณะงานและความรับผิดชอบข ย

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในองค์การกับกา

ได้มีผู้ทำการศึกษาถึงบรรยากาศในองค์การกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย มีดังนี้

โจนส์ (Jones. 1997) ได้ทำการศึกษาผลของตัวแปรส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเลือกอาชีพและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอิสระยังสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด

สุทธิดา รัตนวาณิชย์พันธ์ (2538) ที่ทำการศึกษาถึงบรรยากาศในองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภาคตะวันออก พบว่า บรรย กาศในองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนั้นสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดุษณี ทัศนาจันทรานี (2539) ทำการศึกษาตัวแปรด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานและตัวแปรด้านส่วนตัวเพื่อพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมขององค์การและด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นสามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานได้

ในการศึกษาของรัตนาภรณ์ ศิริจันทร์ (2542) เรื่องความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในจังหวัดอุทัยธานี ทั้งที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค พบว่า พยาบาลที่มีบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนการศึกษาของ จิราภรณ์ แพรต่วน (2543) ที่พบว่า บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานครที่มีบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านบริหารงานแตกต่างกันมีความเครียดและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังมีผู้ทำการศึกษาถึงลักษณะงาน และสัมพันธภาพในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงานที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาไว้ดังนี้

บาราส (Brass. 1981 : 331 – 348) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะงานกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 143 คน และผู้บริหารขั้นต้น 140 คน พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้ผลเช่นเดียวกับการศึกษาของ รีส์ (Rees. 1986 : 1966) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูชั้นประถมศึกษาจำนวน 316 คน

ในการศึกษาของ เซียร์ส และ เกรน (Seers and Graen. 1984 : 283 – 306) เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลจำนวน 101 คน พบว่า ทั้งตัวแปรลักษณะงานและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

และ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะงาน ด้านรางวัลผลตอบแทน และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในองค์การทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ความเครียดในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจนำตัวแปรบรรยากาศในองค์การมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานกับการปฏิบัติงานพยาบาล

จากการศึกษาของ โบว์แมน (Bowman. 1986 : 181) พบว่า เวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความคับข้องใจ และความเครียดในการทำงาน

สมจิต หนุเจริญกุล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 125 ; อ้างอิงจาก สมจิต หนุเจริญกุล. 2537) กล่าวว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ต้องใช้เวลาในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นผู้นำในทีมสุขภาพได้ ดังในการศึกษาของ ดุษณี ทัศนาจันทธานี (2539) ที่ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน พบว่า พยาบาลหน่วยฉุกเฉินที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มักมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง แต่เนื่องจากประสบการณ์ยังไม่เพียงพอ ขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับตัวตามบทบาทวิชาชีพ ทำให้เกิดความเครียดได้

นอกจากนี้ในการศึกษาของ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542) ที่พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ ชีวิตการทำงานเพิ่งเริ่มต้น ยังขาดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวที่ดี จึงทำให้เกิดความเครียดและมีผลกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาผลของประสบการณ์ในการทำงานกับการปฏิบัติงานพยาบาล

และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง ผลของประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ที่มีต่อการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

สมมติฐานในการศึกษา

1. ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

2. ทัศนคติต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

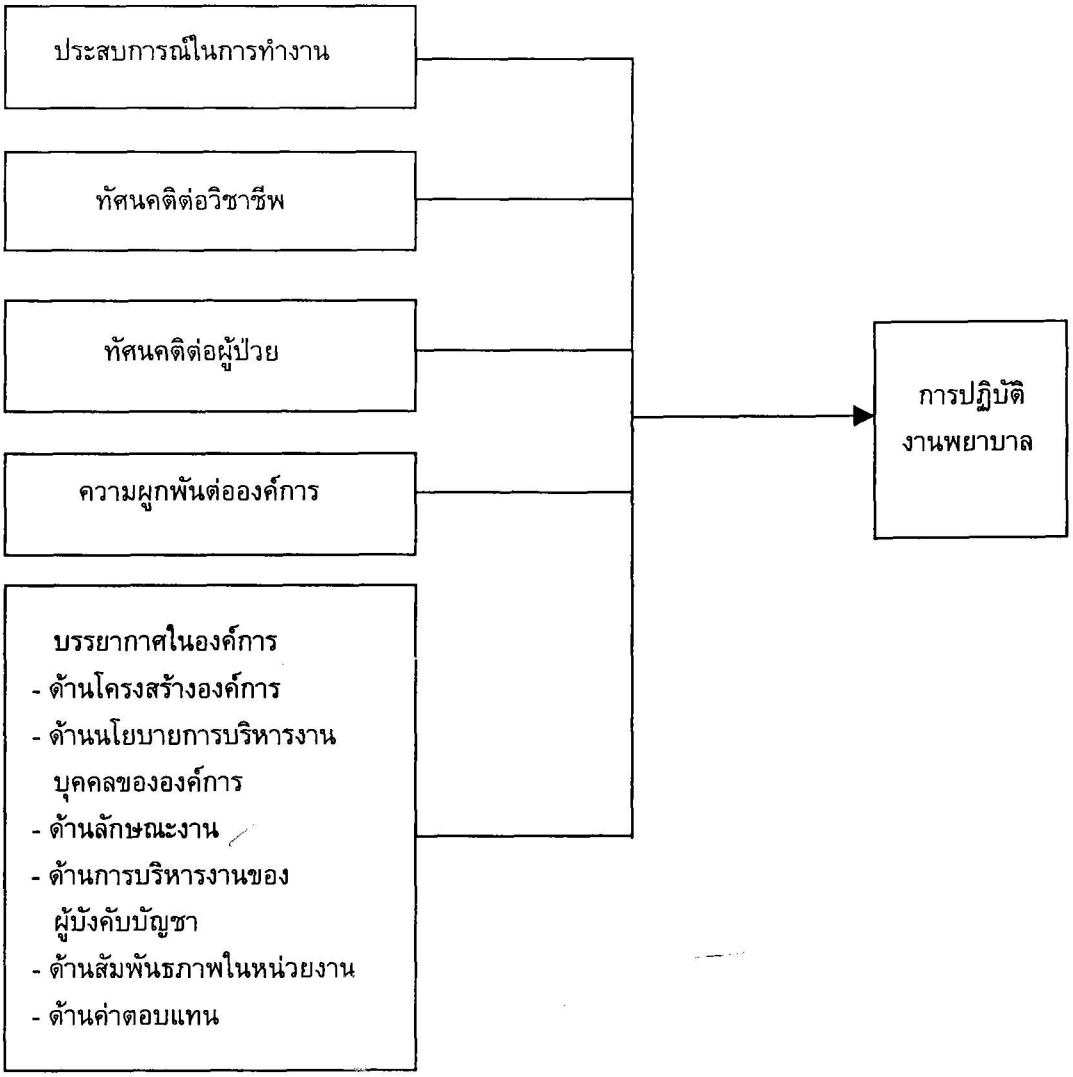
3. ทัศนคติต่อผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

5. บรรยากาศในองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

6. ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายและร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3
วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ยกเว้นพยาบาลหัวหน้าหน่วย โดยมีพยาบาลทั้งหมดจำนวน 40 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 37 คน และผู้ช่วยพยาบาลทั้งหมด 40 คน เป็นชาย 10 คน และหญิง 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัว และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัว และประสบการณ์ในการทำงาน

แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัว เช่น อายุ เพศ ตำแหน่งงานพยาบาล /ผู้ช่วยพยาบาล และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้อมูลประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ

แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พนิดา ผกานิรินทร์ (2544) ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน อันได้แก่ รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร ผศ. วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และ ผศ.ดร. กรองใด อุณหสูต พิจารณาตรวจสอบว่าเป็นไปตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่

2. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้เรียบร้อยแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ โดยวิธี Item – Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient Correlation) ได้ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .20 จำนวน 26 ข้อ

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่เลือกข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.886**

ตัวอย่าง แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0) วิชาชีพพยาบาลมีประโยชน์ต่อตนเอง					
00) วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย

แบบสอบถามทัศคติต่อผู้ป่วยนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อผู้ป่วย และรวบรวมนิยามความหมายของทัศนคติต่อผู้ป่วย แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วยตามนิยามที่กำหนดไว้

2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน อันได้แก่ รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร ผศ. วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และ ผศ.ดร. กรองใด อุณหสูต พิจารณาตรวจสอบว่าเป็นไปตามนิยามความหมายของทัศนคติต่อผู้ป่วยที่กำหนดไว้หรือไม่

3. นำแบบสอบถามมาปรับแก้อีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ทำได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ โดยวิธี Item – Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient Correlation) ได้ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .20 จำนวน 25 ข้อ

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่เลือกข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.874**

ตัวอย่าง แบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0) ผู้ป่วยอุบัติเหตุเป็นคนที่ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท					
00) ผู้ป่วยที่บาดเจ็บจากการทะเลาะวิวาทไม่น่าให้ความเห็นใจเนื่องจากหาเรื่องให้ตัวเอง					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของ ธนพร จงวิทยาดี (2544) ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 20 ข้อซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน อันได้แก่ รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร ผศ. วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และ ผศ.ดร. กรองใด อุณหสูต พิจารณาตรวจสอบว่าเป็นไปตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่

2. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้เรียบร้อยแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ โดยวิธี Item – Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient Correlation) ได้ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .20 จำนวน 18 ข้อ

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่เลือกข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.897**

ตัวอย่าง แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0) ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับหน่วยงานและโรงพยาบาล					
00) หน่วยงานและโรงพยาบาลนี้มีความหมายกับท่านมาก					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ

แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ธนพร จงวิทยาดี (2544) ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 71 ข้อ โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 20 ข้อ
2. ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ
3. ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ
4. ด้านบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถามจำนวน 16 ข้อ
5. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 11 ข้อ
6. ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ

ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน อันได้แก่ รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร ผศ. วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และ ผศ.ดร. กรองใด อุณหสูต พิจารณาตรวจสอบว่าเป็นไปตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่

2. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้เรียบร้อยแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ โดยวิธี Item – Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient Correlation) ได้ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .20 จำนวน 63 ข้อ

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่เลือกข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรม SPSS ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ **.940** และเมื่อแยกหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเป็นรายด้านได้ผลดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 17 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.872**

5.2 ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.839**

5.3 ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.790**

5.4 ด้านบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถามจำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.862**

5.5 ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.830**

5.6 ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.894**

ตัวอย่าง แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0) สายการบังคับบัญชาในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างชัดเจน					
00) ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกันดี					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล

แบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ จินดารัตน์ ทองประไพ (2539) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 120 ข้อ แบ่งเป็นด้านละ 15 ข้อ จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบว่าเป็นไปตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่

2. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้เรียบร้อยแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ โดยวิธี Item – Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient Correlation) ได้ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .20 จำนวน 101 ข้อ โดยค่าอำนาจจำแนกที่ได้อยู่ระหว่าง .210 ถึง .769

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่เลือกข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ **.966**

ตัวอย่าง แบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล

คำถาม	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
0) เมื่อมีผู้ป่วยหนักที่ต้องช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) ข้าพเจ้าไม่เคยรู้สึกตื่นเต้นหรือตกใจเลย					
00) ข้าพเจ้าเป็นคนทำงานคล่องแคล่ว รวดเร็ว					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่จริง	2	4
ไม่จริงที่สุด	1	5

สำหรับเกณฑ์ในการประเมินแบ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตัวแปรว่าอยู่ในระดับใดนั้น ใช้หลักการแบ่งแบบอิงเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8 – 11) ดังนี้

(อันตรภาคชั้นสูงสุด – อันตรภาคชั้นต่ำสุด) / จำนวนช่วงที่แปรผล

ซึ่งตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการปฏิบัติงานพยาบาลสามารถแบ่งกลุ่มโดยอาศัยหลักการแบ่งแบบอิงเกณฑ์ได้ดังนี้ คือ

(5 – 1) / 5 = 0.8

ดังนั้นระดับในการแบ่งแบบอิงเกณฑ์สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุดหรือต่ำที่สุด
1.81 – 2.60 หมายถึง น้อยหรือต่ำ
2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง
3.41 – 4.20 หมายถึง มาก สูง หรือดี
4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด สูงที่สุด หรือดีที่สุด

และสามารถแปลผลคะแนนของแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

1. ทัศนคติต่อวิชาชีพ สามารถแบ่งได้ดังนี้
   1.00 – 1.80 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดีอย่างมาก
   1.81 – 2.60 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี
   2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพปานกลาง
   3.41 – 4.20 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพดี
   4.21 – 5.00 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพดีมาก
2. ทัศนคติต่อผู้ป่วย สามารถแบ่งได้ดังนี้
   1.00 – 1.80 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อผู้ป่วยไม่ดีอย่างมาก
   1.81 – 2.60 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อผู้ป่วยไม่ดี
   2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อผู้ป่วยปานกลาง
   3.41 – 4.20 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อผู้ป่วยดี
   4.21 – 5.00 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีทัศนคติต่อผู้ป่วยดีมาก

3. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งได้ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การไม่ดีอย่างมาก

1.81 – 2.60 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การไม่ดี

2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การดี

4.21 – 5.00 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การดีมาก

4. บรรยากาศในองค์การ สามารถแบ่งได้เป็น

1.00 – 1.80 หมายถึง บรรยากาศในองค์การของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลไม่ดีอย่างมาก

1.81 – 2.60 หมายถึง บรรยากาศในองค์การของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลไม่ดี

2.61 – 3.40 หมายถึง บรรยากาศในองค์การของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง บรรยากาศในองค์การของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลดี

4.21 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศในองค์การของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลดีมาก

5. การปฏิบัติงานพยาบาล สามารถแบ่งได้เป็น

1.00 - 1.80 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลไม่ดีอย่างมาก

1.81 – 2.60 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลไม่ดี

2.61 – 3.40 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลดี

4.21 – 5.00 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลดีมาก

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตหัวหน้าตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุทั้ง 2 ท่าน เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

2. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม ทำการวางแผนและดำเนินการด้วยตนเอง

3. อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำแบบสอบถามในครั้งนี้

4. อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจวิธีการตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน

5. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science Version ; SPSS/PC+)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยวิธี Item – Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient Correlation)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าสถิติพื้นฐานในการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ และแบบสอบถามการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 , 2 , 3 , 4 และ 5

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise เพื่อศึกษาความสามารถในการร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช จากตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 80 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ตอนที่ 3 ศึกษาอำนาจการพยากรณ์การปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปลผลข้อมูลได้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์อักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์
R^2_{change}	แทน	สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการเพิ่มตัวพยากรณ์เข้าไปครั้งละ 1 ตัว
b	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE(b)	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของการเพิ่มตัวพยากรณ์เข้าไปครั้งละ 1 ตัว
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
X_1	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน

X_2 แทน ทัศนคติต่อวิชาชีพ
X_3 แทน ทัศนคติต่อผู้ป่วย
X_4 แทน ความผูกพันต่อองค์การ
X_5 แทน บรรยากาศในองค์การ
X_6 แทน บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ
X_7 แทน บรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ
X_8 แทน บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน
X_9 แทน บรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
X_{10} แทน บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน
X_{11} แทน บรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทน
Y แทน การปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลในรูปคะแนนดิบ
Y' แทน การปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลในรูปคะแนนมาตรฐาน
* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลตามตาราง 1

ตาราง 1 ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ประสบการณ์ในการทำงาน	พยาบาล		ผู้ช่วยพยาบาล		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 10 ปี	28	70.0	19	47.5	47	58.8
11 – 20 ปี	6	15.0	8	20.0	14	17.5
21 ปีขึ้นไป	6	15.0	13	32.5	19	23.8
รวม	40	100.0	40	100.0	80	100.0

จากตาราง 1 แสดงประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 10 ปี รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไป และ 11 – 20 ปีตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละกลุ่มพบว่า ในกลุ่มพยาบาลจำนวนมากที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี รองลงมามีจำนวนพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปีซึ่งเท่ากับประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ส่วนในกลุ่มผู้ช่วยพยาบาลจำนวนมากสุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปีตามลำดับ

2) แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อ - องค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานของพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทัศนคติต่อวิชาชีพ	3.804	.378
2. ทัศนคติต่อผู้ป่วย	3.542	.430
3. ความผูกพันต่อองค์การ	3.525	.434
4. บรรยากาศในองค์การโดยรวม	3.082	.359
- ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.046	.449
- ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ	2.743	.615
- ด้านลักษณะงาน	3.470	.357
- ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	2.963	.625
- ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.500	.409
- ด้านค่าตอบแทน	2.475	.765
5. การปฏิบัติงานพยาบาล	3.787	.284

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชมีทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และการปฏิบัติงานพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.41 – 4.20 หมายถึงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และการปฏิบัติงานพยาบาลในระดับดี

สำหรับบรรยากาศในองค์การโดยรวม บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และบรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านดังกล่าวข้างต้นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทนซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.81 – 2.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกต่อบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับไม่ดี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อ – องค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทัศนคติต่อวิชาชีพ	3.635	.373
2. ทัศนคติต่อผู้ป่วย	3.587	.340
3. ความผูกพันต่อองค์การ	3.394	.395
4. บรรยากาศในองค์การโดยรวม	3.112	.473
- ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.111	.498
- ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ	2.913	.672
- ด้านลักษณะงาน	3.435	.520
- ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.064	.576
- ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.352	.618
- ด้านค่าตอบแทน	2.338	.970
5. การปฏิบัติงานพยาบาล	3.730	.252

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชมีทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน และการปฏิบัติงานพยาบาลของผู้ช่วยพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.41 – 4.20 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน และการปฏิบัติงานพยาบาลในระดับดี

สำหรับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวม บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และบรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในองค์การ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านดังกล่าวข้างต้นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทนซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.81 – 2.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกต่อบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับไม่ดี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทัศนคติต่อวิชาชีพ	3.720	.382
2. ทัศนคติต่อผู้ป่วย	3.564	.385
3. ความผูกพันต่อองค์การ	3.459	.418
4. บรรยากาศในองค์การโดยรวม	3.097	.418
- ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.079	.472
- ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ	2.828	.646
- ด้านลักษณะงาน	3.453	.443
- ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.013	.560
- ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.426	.526
- ด้านค่าตอบแทน	2.406	.871
5. การปฏิบัติงานพยาบาล	3.758	.268

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชมีทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อ-องค์การ บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และการปฏิบัติงานพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.41 – 4.20 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และการปฏิบัติงานพยาบาลในระดับดี

สำหรับบรรยากาศในองค์การโดยรวม บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และบรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านดังกล่าวข้างต้นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทนซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.81 – 2.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกต่อบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 , 2 , 3 , 4

ผู้วิจัยนำคะแนนการวัดจากตัวพยากรณ์ทั้งหมดอันได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านมาหาความสัมพันธ์กับคะแนนการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	1.000	.418**	-.106	.218	.194	.188	.161	-.206	-.078	.295*	.077	.008
X_2		1.000	.499***	.702***	.332*	.287*	.636***	.002	.186	.385**	.355*	.271*
X_3			1.000	.422**	.340*	.284*	.377**	.292*	.334*	-.024	.411**	.402**
X_4				1.000	.288*	.129	.583***	-.006	.280*	.291*	.296*	.436**
X_5					1.000	.541***	.317*	.362*	.170	.310*	.736***	.113
X_6						1.000	.418**	.583***	.582**	.374**	.831***	-.231
X_7							1.000	.200	.296*	.539***	.548***	.172
X_8								1.000	.599***	.000	.794***	-.028
X_9									1.000	-.032	.600***	.212
X_{10}										1.000	.389**	.710***
X_{11}											1.000	.437***
Y												1.000

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับ .001 ได้แก่ บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน (X_{10}) และบรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทน (X_{11}) ที่ระดับ .01 ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้ป่วย (X_3) และความผูกพันต่อองค์การ (X_4) และที่ระดับ .05 ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_2) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่ออวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานพยาบาลของผู้ช่วยพยาบาลศึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	1.000	.046	.043	.269*	.234	.111	-.015	.204	.201	.428**	.235	-.050
X_2		1.000	.645***	.584***	.432**	.352*	.559***	.303*	.457**	.253	.490***	.472***
X_3			1.000	.485***	.372**	.105	.342*	.265*	.463**	.183	.372**	.384**
X_4				1.000	.689***	.504***	.700***	.524***	.687***	.351*	.737***	.255
X_5					1.000	.637***	.668***	.690***	.640***	.502***	.904***	.232
X_6						1.000	.660***	.685***	.555***	.282*	.824***	.027
X_7							1.000	.497***	.593***	.117	.755***	.357*
X_8								1.000	.625***	.359*	.861***	.197
X_9									1.000	.179	.787***	.296*
X_{10}										1.000	.473***	-.049
X_{11}											1.000	.238
Y												1.000

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลศึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับ .001 ได้แก่ ทัศนคติต่ออวิชาชีพ (X_2) ที่ระดับ .01 ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้ป่วย (X_3) และที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ (X_7) และบรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (X_9) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	1.000	.140	-.015	.189*	.227*	.172	.035	.035	.062	.341***	.178	-.049
X_2		1.000	.531***	.657***	.357***	.280**	.574***	.122	.630***	.318**	.408***	.377***
X_3			1.000	.431***	.353***	.204*	.339***	.284**	.371***	.072	.380***	.385***
X_4				1.000	.468***	.287**	.630***	.218*	.511***	.326**	.515***	.366***
X_5					1.000	.596***	.525***	.528***	.444***	.413***	.833***	.123
X_6						1.000	.551***	.635***	.456***	.305**	.820***	.162
X_7							1.000	.356***	.501***	.267**	.681***	-.116
X_8								1.000	.576***	.183	.817***	.270**
X_9									1.000	.116	.710***	.063
X_{10}										1.000	.437***	.262**
X_{11}											1.000	-.129
Y												1.000

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชที่ระดับ .001 ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_2) ทัศนคติต่อผู้ป่วย (X_3) และความผูกพันต่อองค์การ (X_4) และที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างองค์การ (X_8) และบรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน (X_{10}) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์ทางสถิติ

ตอนที่ 3 ศึกษาอำนาจการพยากรณ์การปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สมการการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรแต่ละขั้น (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 6

ตาราง 8 ตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ลำดับที่	ตัวทำนาย	b	SE (b)	B	R	R^2	R^2_{change}
1	X_4	.913	.306	.436	.436	.190	.190
			R^2 = .190				
			R^2_{change} = .190				
			F = 8.922**				
			a (ค่าคงที่) = 178.009				

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (X_4) โดยสามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 19.0 (R^2 = .190) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .436 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ได้ดังนี้

1. สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 178.009 + (.913) X_4$$

2. สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y' = (.436) X_4$$

ตาราง 9 ตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรค - อุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ลำดับที่	ตัวทำนาย	b	SE (b)	B	R	R^2	R^2_{change}
1	X_2	.681	.206	.472	.472	.223	.223
			R^2 = .223				
			R^2_{change} = .223				
			F = 10.921**				
			a (ค่าคงที่) = 164.422				

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_2) โดยสามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 22.3 (R^2 = .223) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .436 โดยตัวแปรทัศนคติต่อผู้ป่วยเป็นตัวที่สำคัญในการทำนาย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ได้ดังนี้

1. สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 164.422 + (.681)\ X_2$$

2. สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y' = (.472)\ X_2$$

ตาราง 10 ตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ลำดับที่	ตัวทำนาย	b	SE (b)	B	R	R^2	R^2_{change}
1	X_3	.414	.168	.279	.385	.148	.148
2	X_4	.504	.233	.245	.444	.197	.049

R^2 = .197

R^2_{change} = .049

F = 4.691*

a (ค่าคงที่) = 161.367

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้ป่วย (X_3) และความผูกพันต่อองค์การ (X_4) โดยที่ตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 19.7 (R^2 = .197) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 เท่ากับ .444 โดยตัวแปรทัศนคติต่อผู้ป่วยเป็นตัวที่สำคัญในการทำนาย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ได้ดังนี้

1. สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 161.367 + (.414)\ X_3 + (.504)\ X_4$$

2. สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y' = (.279)\ X_3 + (.245)\ X_4$$

บทที่ 5
บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งสรุปเป็นขั้นตอนและผลการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ เป็นตัวทำนาย

สมมติฐานในการศึกษา

1. ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล
2. ทัศนคติต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล
3. ทัศนคติต่อผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล
4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล
5. บรรยากาศในองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล
6. ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถทำนายและร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ยกเว้นพยาบาลหัวหน้าหน่วย โดยมีพยาบาลทั้งหมดจำนวน 40 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 37 คน และผู้ช่วยพยาบาลทั้งหมด 40 คน เป็นชาย 10 คน และหญิง 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัว และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของพนิดา ผกานิรินทร์ (2544) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 26 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .886

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 25 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ธนพร จงวิทยาดี (2544) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 18 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .897

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ธนพร จงวิทยาดี (2544) มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวน 63 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .940 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 17 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .872

5.2 ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .839

5.3 ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .790

5.4 ด้านบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถามจำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .862

5.5 ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .830

5.6 ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .894

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล เป็นแบบสอมถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ จินดารัตน์ ทองประไพ (2539) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ จำนวนทั้งหมด 101 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966

3. วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือผ่านบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อนำแบบสอบถามทั้งสิ้น 6 ตอนไปให้พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบ หลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จจึงทำการตรวจดูความเรียบร้อยของแบบสอบถามเพื่อนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

4.1.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยวิธี Item – Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient Correlation)

4.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.2.1 ค่าสถิติพื้นฐานในการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ และแบบสอบถามการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 , 2 , 3 , 4 และ 5

4.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสามารถในการร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช จากตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6

ข้อจำกัดของการศึกษา

เนื่องจากในงานวิจัยนี้ได้มุ่งทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการปฏิบัติงานพยาบาล รวมถึงศึกษาอำนาจการทำนายการปฏิบัติงานพยาบาลจากตัวแปรเหล่านั้น ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุจำนวนเพียง 80 คนเท่านั้น ซึ่งอาจไม่พอที่จะนำไปใช้อ้างอิงกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ ได้

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช สรุปผลการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญดังนี้

1. ศึกษาระดับของตัวแปรต่าง ๆ มีผลการศึกษาจำแนกตามระดับ ดังนี้

1.1 พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ดี

1.2 พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุส่วนใหญ่มีบรรยากาศในองค์การโดยรวม บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ และบรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุส่วนใหญ่มีบรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทนที่ไม่ดี

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ดังกล่าว ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย และความผูกพันต่อองค์การโดยพบความสัมพันธ์ที่ระดับ .001 ส่วนตัวแปรบรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงานและบรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานโดยพบความสัมพันธ์ที่ระดับ .01

3. ศึกษาการพยากรณ์การปฏิบัติงานโดยใช้ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านเป็นตัวพยากรณ์พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับความสำคัญคือ ทัศนคติต่อผู้ป่วย (X_3) และความผูกพันต่อองค์การ (X_4) โดยที่ตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 19.7 ($R = .197$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 เท่ากับ .444 โดยตัวแปรทัศนคติต่อผู้ป่วยเป็นตัวที่สำคัญในการทำนาย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการความสามารถในการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ได้ดังนี้

3.1 สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 161.367 + (.414) X_3 + (.504) X_4$$

3.2 สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = (.279) X_3 + (.245) X_4$$

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของอำพัน ไชยทองศรี (2530 : 90 – 91) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย และงานวิจัยของอัญชลี ฤกษ์งาม (2537 : 48 – 49) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยคณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี ซึ่งผลของงานวิจัยทั้งสองพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยสามารถอธิบายได้ว่าอาจเป็นเพราะพยาบาลทั้งที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็ย่อมเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอาจจะเครียดกับการปรับตัวในการทำงาน แต่บุคคลนั้นอาจมีการสนับสนุนที่ดีจากสมาชิกในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ในทางตรงกันข้ามหากพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงก็อาจจะมีความเคียดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือแพทย์สมัยใหม่ได้เช่นกัน (พิณทิพย์ สีนุ้ย. 2545 : 77) ดังที่ ชิมสัน (พิณทิพย์ สีนุ้ย. 2545 : 77 ;

อ้างอิงจาก Simson. 1985 : 72) ได้กล่าวไว้ว่าพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะมีความพึงพอใจในงานได้หากว่าพยาบาลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถสอดคล้องกับความรู้และทักษะที่ได้รับมาจากสถานศึกษา ส่วนฟลิปโป (พรรณวดี สนธิทรัพย์. 2542 : 31 ; อ้างอิงจาก Flippo. 1966 : 149) กล่าวว่าผู้ที่ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมานานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นตำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นเกิดความภาคภูมิใจ เป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์การได้นานซึ่งคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลแต่ละคนถึงแม้จะมีความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานแต่ก็ไม่สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้

2. ทัศนคติต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .377$, $p < .001$)

แสดงให้เห็นว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพที่ดีจะมีการปฏิบัติงานดีด้วย ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในตนเองและวิชาชีพพยาบาลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากความพึงพอใจในตนเองและวิชาชีพพยาบาลเป็นความรู้สึกพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ รวมทั้งคุณลักษณะเฉพาะของตนเองและงานในวิชาชีพ อันเกิดจากการรับรู้และการประเมินของแต่ละบุคคลต่อตนเองในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และต่อวิชาชีพในด้านคุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและบทบาทเชิงวิชาชีพ ดังนั้นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานแล้วมีความรู้สึกพึงพอใจในตนเองและวิชาชีพพยาบาลย่อมทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานโดยที่ไม่มีความพึงพอใจในตนเองและวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในตนเองและวิชาชีพพยาบาลจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้หน่วยงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีความรู้สึกพึงพอใจในตนเองและวิชาชีพน้อยจะปฏิบัติงานโดยไม่มีความสุขและเมื่อไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีตามไปด้วย (พิณทิพย์ สีนุ้ย. 2545 : 72) สอดคล้องกับคำกล่าวของ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 73) ที่ว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ เหตุผล ความมีคุณค่าต่อตนเองและสังคม ความมั่นคงในวิชาชีพ ความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ซึ่งมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของพยาบาล และเบญจวรรณ เนตรแขม (2541 : 139 – 140) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นความรู้ ความรู้สึกและอารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือลบที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล จะเห็นได้ว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล กล่าวคือถ้าบุคคลใดมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลหรือมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในทางบวก จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ เต็มใจที่จะทำงานทางด้านการพยาบาลอย่างเต็มที่ รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ดังที่ทวีศรี กรีทอง (เบญจวรรณ เนตรแขม. 2541 : 140 ; อ้างอิงจาก ทวีศรี กรีทอง. 2529 : จ) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ค่านิยมทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ไคสเซอร์และบัคเคิล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 94 ; อ้างอิงจาก Keiser and Bickle. n.d.) ที่พบว่า ทัศนคติและพฤติกรรมการพยาบาลเบื้องต้นมีความสัมพันธ์กัน การศึกษาของสุทิพร ไชยบุตร (2539) พบผลเช่นเดียวกันว่าทัศนคติต่อวิชาชีพทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ในพยาบาลทุกกลุ่มที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน และในการศึกษาของเบญจวรรณ เนตรแขม (2541) ก็พบในทำนองเดียวกันว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

3. ทัศนคติต่อผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .385$, $p < .001$)

แสดงให้เห็นว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ป่วยจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การที่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจเห็นอกเห็นใจในภาวะการบาดเจ็บของผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้ว ก็จะทำให้พยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาลนั้นเต็มที่และเต็มใจที่จะให้การพยาบาลและช่วยเหลือผู้ป่วย สอดคล้องกับคำกล่าวของสิวลี ศิวิไล (พิณทิพย์ สีนุ้ย. 2545 : 74 ; อ้างอิงจาก สิวลี ศิวิไล. 2528 : 124 – 125) ที่ว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาตินั้นเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องอาศัยความเข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน ทั้งเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติต่างเป็นปุถุชนที่มีข้อจำกัดและมีรูปแบบของพฤติกรรมเป็นของตนเอง มีเสรีภาพที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างที่ต้องการ การเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ ในบางครั้งผู้ป่วยและญาติอาจยังไม่รับรู้หรืออาจมีความวิตกกังวลและหวาดกลัว ดังนั้นความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ป่วยจะช่วยให้เข้าใจถึงจิตใจของผู้ป่วย

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .366$, $p < .001$)

แสดงให้เห็นว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์การดีจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย เนื่องจากการที่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลรับรู้ว่าตนทำงานให้องค์การนี้ และมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและรู้สึกว่าองค์การนี้เป็นที่พึ่งได้ (ธนพร จงวิทยาดี . 2544 : 105) นอกจากนี้โรงพยาบาลศิริราชยังเป็นหน่วยราชการที่มีความมั่นคง เป็นองค์การทางการพยาบาลที่มีชื่อเสียงดังนั้นการที่บุคลากรที่ได้ทำงานในองค์การที่ใหญ่ มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงคงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์การของตน ดังเช่นการศึกษาของ นูป (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541 : 45 ; อ้างอิงจาก Knoop. 1995) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและการยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นผูกพันในองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาติ คงพิกุล (2537) ที่ทำการศึกษากับอาจารย์ในโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคงเช่นกัน พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. บรรยากาศในองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ถึงแม้จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การโดยรวมกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผลของความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบความสัมพันธ์ทางบวกบ้างทางลบบ้าง ซึ่งบรรยากาศในองค์การรายด้านที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงาน และบรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีการรับรู้ต่อบรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างขององค์การแตกต่างกันไม่อาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานได้ อาจเนื่องมาจากที่โรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลที่ใหญ่และเก่าแก่ดังนั้นการจัดการกฎระเบียบและโครงสร้างขององค์การมีความชัดเจนอยู่แล้ว จึงทำให้พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งก็ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีการรับรู้ต่อบรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างองค์การในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในเป้าหมายของการดำเนินงาน การมีกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

มากเกินไป มีการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน การสื่อสารในองค์การมีลักษณะเป็นทางการแต่ผู้ปฏิบัติงานมักจะรับรู้ข้อมูลและข่าวสารล่าช้า ถึงแม้การแบ่งสายงานและสายการบังคับบัญชาจะค่อนข้างชัดเจนก็ตาม

5.2 บรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลจะมีการรับรู้ต่อบรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การอย่างไรก็ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีการรับรู้ต่อบรรยากาศในองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของนโยบาย หรือการไม่สามารถทำให้บุคลากรเข้าใจในนโยบายอย่างชัดเจน หรือเกิดความไม่เท่าเทียมกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละระดับหรือหน่วยงาน ซึ่งเด่นพงษ์ พลละคร (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 40 ; อ้างอิงจาก เด่นพงษ์ พลละคร. 2539 : 54) กล่าวได้ว่า ความสำเร็จของการบริหารคนในองค์การนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การว่ามีความชัดเจนและให้ความสำคัญอยู่ในระดับใด

5.3 บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช ($r = .270$, $p < .01$)

แสดงให้เห็นว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านลักษณะงานดีจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย สามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีการรับรู้ว่าลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับตน กล่าวคือเป็นงานที่มีความมั่นคง มีเกียรติ เป็นงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและแนะนำแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพให้แก่ผู้ป่วยเพื่อให้ฟื้นจากสภาพการเจ็บป่วย ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวนี้ทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้ป่วยและญาติ (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 102) ดังพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลน่าจะมีความพึงพอใจในงานซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้จากงานวิจัยของอำพัน ไชยทองศรี (2530) ที่พบว่าพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความพึงพอใจในฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงานในระดับสูงด้วย โดยอธิบายว่าอาจเป็นเพราะพยาบาลมีหน้าที่ช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าคนที่เจ็บป่วยหรือคนที่ไม่ได้เจ็บป่วยให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดำรงภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ได้ ดังนั้นลักษณะงานของพยาบาลจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

5.4 บรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

แสดงให้เห็นว่าการรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล และจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานยังเห็นว่าผู้บังคับบัญชายังมีความสามารถสร้างความเชื่อมั่นในด้านการบริหารงานและมีความยุติธรรมไม่เพียงพอ

5.5 บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .262$, $p < .01$)

แสดงให้เห็นว่าการรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสูงจะมีผลกการปฏิบัติงานสูงด้วย ทั้งนี้เพราะการมีสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี การสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ร่วมงานจะต้องให้เกียรติและยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ไม่แสดงตนว่าเหนือกว่าผู้อื่น ยกย่อมชมเชย ไม่ใช้อารมณ์ในการ

ตัดสินความผิด ร่วมงานกันด้วยความเต็มใจและไม่โยนความผิดให้เพื่อนร่วมงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 162) การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเป็นสาเหตุส่งเสริมสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ คนที่มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นน้อยจะทำให้ขาดโอกาสและขาดประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม อาจส่งผลให้เกิดความว้าเหว่รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ท้อแท้เหนื่อยหน่ายในการดำเนินชีวิตและในที่สุดก็ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานตามมาได้ โดยเฉพาะงานในวิชาชีพพยาบาลที่ต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้ป่วย จึงต้องใช้ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงจะสามารถทำให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยมีประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ (วิเชียร ทวีลาภ. 2529 : 152) และจากการที่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันซึ่งการทำงานทางการพยาบาล (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 103) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุซึ่งมีผู้ป่วยบาดเจ็บรุนแรงต้องทำการช่วยเหลือโดยเร่งด่วนจำนวนมาก ดังนั้นการทำงานในสถานการณ์วิกฤติเช่นนี้ต้องอาศัยความร่วมมือกันจึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้ป่วย ดังในงานวิจัยของไรท์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 24 ; อ้างอิงจาก Wright. n.d.) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของโรงพยาบาลที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วย พบว่า พยาบาลที่รับรู้ถึงบรรยากาศในหน่วยงานว่าน่าพึงพอใจสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ เบอร์นาร์ด (ภาศิษฎา อ่อนดี. 2539 : 71 – 72 ; อ้างอิงจาก Bernard. 1966 : 12) ที่กล่าวไว้ว่าถ้าหน่วยงานใดมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การประสานงานก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น คนทำงานก็มีความสุข มีความพึงพอใจในงานและเพื่อนร่วมงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้นย่อมทำให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือกัน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้วย ตรงกันข้ามกับหน่วยงานที่มีบรรยากาศของการทำงานที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรเข้ากันไม่ได้ ทะเลาะเบาะแว้งกัน โกรธเคืองกัน บุคลากรในหน่วยงานนั้นจะมีระดับการปฏิบัติงานต่ำด้วย

5.6 บรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าการรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านค่าตอบแทนไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ไม่มีผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะรายได้ของพยาบาลในแต่ละระดับไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก ประกอบกับเงินเดือนที่ได้ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่หนักมาก (พิณทิพย์ สีนุ้ย. 2545 : 78) และเนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันระบบราชการไม่สามารถให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเต็มที่นัก เพราะภาวะเศรษฐกิจของประเทศถดถอยทำให้ค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งถูกตัดลด อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารองค์การว่าจะให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด เนื่องจากค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน อีกทั้งเงินเดือนในระบบราชการนั้นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเอกชนมาก ดังนั้นบุคลากรจึงขาดแรงจูงใจเรื่องรายได้ (เบญจวรรณ เนตรแขม. 2541 : 137) เช่นเดียวกับคำกล่าวของ สุคนธ์ ไข่แก้ว (เบญจวรรณ เนตรแขม. 2541 : 137 - 138 ; อ้างอิงจาก สุคนธ์ ไข่แก้ว. 2539) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แม้ปัจจุบันจะมีการปรับเงินเดือน จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มขึ้นเช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่าวิชาชีพ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้น แต่ก็ยังไม่เพียงพอพยาบาลจึงมักจะทำงานพิเศษเพิ่มเติมในโรงพยาบาลเอกชนเพื่อหารายได้เพิ่มเติมทำให้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากงานเดิมที่ปฏิบัติอยู่และสามารถนำมาปรับเปลี่ยนใช้กับงานประจำทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลจึงสามารถเลือกที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ได้ขึ้นอยู่กับความเพียงพอของรายได้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้หน่วยงาน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการพยาบาลที่เกี่ยวข้องทราบถึงระดับของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในองค์การโดยรวมและรายด้าน และการปฏิบัติงานพยาบาล และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงตัวแปรต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อผู้ป่วยและความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลได้ ดังนั้นผู้บริหารไม่ว่าหัวหน้าหน่วยหรือในระดับที่สูงกว่าควรที่จะให้ความสำคัญและหาวิธีการเพิ่มและพัฒนาทัศนคติต่อผู้ป่วย และความผูกพันต่อองค์การ เช่นการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงานพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะทำการศึกษาในหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานต่อไป ดังนั้นควรที่จะมีการศึกษาวิจัยในหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไปโดยอาจศึกษาในหน่วยงานที่แตกต่างกันเพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างในแต่ละหน่วยงาน หรือในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อการวิจัยที่กว้างขวางและนำไปอ้างอิงต่อไปได้

2. การศึกษาวิจัยต่อไปควรจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันซึ่งผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษาในงานนี้ เช่น ตัวแปรบุคลิกภาพ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต ตัวแปรความพึงพอใจในงาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่แท้จริงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

3. ตัวแปรทัศนคติต่อผู้ป่วยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้ยังไม่มีผู้วิจัยนำมาศึกษามากนักซึ่งน่าจะนำไปศึกษาให้แพร่หลายมากยิ่งขึ้นเนื่องจากในงานวิจัยนี้ผลการวิจัยพบว่าสามารถนำมาทำนายผลการปฏิบัติงานได้

4. ควรมีการศึกษาต่อเนื่องในแง่ของการทดลองเพื่อเสริมสร้างทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งเพื่อศึกษาถึงผลของตัวแปรเหล่านั้นต่อผลของการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). *บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัท เดินอากาศไทย จำกัด.* สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2527). *จิตวิทยาการศึกษา ฉบับปรับปรุงใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้น - ส่วนจำกัดศรีเดชา.

กรมฝึกหัดครู. (2527). *บริการแนะแนวในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : บำรุงศาส์น.

กรองได อุณหสุต. (2539, มกราคม – มีนาคม). "คือความจริงในสังคมใหม่," *พยาบาลศาสตร์.* 14(1) : 2-3.

กอบกุล พันธ์เจริญกุล. (2534). "ก้าวใหม่ของการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติ," *เอกสารประกอบการประชุมพยาบาลแห่งชาติ* ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.

กนิตฐา ตัณฑพันธ์. (2538). *การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลของรัฐกับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จันทร์ สอนซื่อ. (2536). "พยาบาลที่รัก," *อนุสรณ์งานศพ นางจันทร์ สอนซื่อ ณ เมรุวัดมกุฏกษัตริยาราม.* กรุงเทพฯ : สยามบรรณการพิมพ์.

จันทร์จิรา เหล่าพงันนานนท์. (2533). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จรัสศรี ไกรนที. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

จารุวรรณ พรรคพานิช, ภัทรา นิโครธา และจินตนา ตันติกุล. (2538). "การบริหารงานแผนกฉุกเฉิน," *การพยาบาลฉุกเฉิน และอุบัติภัยหมู่.* กรุงเทพฯ : บริษัท สามเจริญพาณิชย์ จำกัด.

จินดารัตน์ ทองประไพ. (2539). *พฤติกรรมแบบ A และ B กับสุขภาพกาย สุขภาพจิต การปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธิ์. (2520). *การวัดทัศนคติ และบุคลิกภาพ.* กรุงเทพฯ : สำนักการทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). *การวัดทัศนคติเพื่อการทำนายพฤติกรรม.* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดุษณี ทัศนาจันทธานี. (2539). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เตือนใจ สินอำไพสิทธิ์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ของนักศึกษาพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ถวิล รักชลธี. (2521). *การสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกทีมสุขภาพที่มีต่อการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนพร จงวิทยาดี. (2544). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลตำรวจ.* วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.

นงนุช โรจนเลิศ. (2540). *ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยี - ราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสเรล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน – บุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นวลละออ สุภาผล. (2538). *ทัศนคติต่อโครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกรับใช้ประชาชนในชนบทและความคาดหวังในบุคลิกภาพอำนาจนิยมของตำรวจในอนาคต.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

น้องนุช บ่อคำ. (2543). *การศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวเฉียว.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นันทนา น้ำฝน. (2536). *องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา.

นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ สส.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิภา แก้วศรีงาม. (2532). *จิตวิทยาองค์การ.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิภา คิดประเสริฐ. (2527). *การเปรียบเทียบค่านิยมทางวิชาชีพทางบริการและทางราชการของนักศึกษา - พยาบาล และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิคแตกต่างกัน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). *บทความทางวิชาการ พ.ศ.2530 – 2533.* กรุงเทพฯ : โรงพยาบาลองค์การ - สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2534). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์การศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เบญจวรรณ เนตรแขม. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประพิณ วัฒนกิจ. (2537). *การศึกษาเวลาและกิจกรรมการพยาบาลที่ผู้ป่วยต้องการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.

ประภา เชื้อภักดี. (2526). *องค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพยาบาลจิตเวชศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ปราการ กุฏีคง. (2544). *ปัจจัยบางประการที่ส่งต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2538). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปาริชาต รัตนราช. (2544). *ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2526) "หน่วยที่ 13 ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพการพยาบาล," *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 8 – 13.* นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร. (2539). *สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางการพยาบาลศาสตร์ ใน พ.ศ. 2544 ถึง 2549.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พนิดา ผกานิรินทร์. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พิณทิพย์ สีนุ้ย. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช ในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ภรณี (มหานนท์) กีรติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ภาศิษฎา อ่อนดี. (2539). *ทักษะทางสังคมกับการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มยุรา กาญจนางกูร. (2527). "มโนมติทางการพยาบาล," *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชามโนมติ และกระบวนการพยาบาล.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มานิต รัตนสุวรรณ. (2542). *ขวัญกำลังใจ.* กรุงเทพฯ : สว่างศิลป์.

ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รัตนา ทองสวัสดิ์. (2534, มกราคม – มีนาคม). "การพยาบาลคืออะไร." *พยาบาลสาร.* 18(1) : 12 – 20.

รัตนา ศรีเหรัญ. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของพยาบาลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพยาบาล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานบริการ ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2529). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (อังกฤษ-ไทย).* กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.

รุจิรา สูงใหญ่. (2539). *อัตมโนทัศน์ ทัศนคติต่อผู้ป่วยและการยอมรับเชิงจิตกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ลออ หุตางกูร. (2528). *จรรยาสำหรับพยาบาล.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสมัย

วันชัย วิเศษสุวรรณ. (2527). *ความพึงพอใจการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิพรรณ วัฒนชีพ. (2533). *ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร ทวีลาภ. (2529). *การนิเทศน์การพยาบาล.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสมัย.

วิเชียร บุณยะโหตระ. (2536). *อุบัติภัยจากการจราจร.* กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538,กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ บางครั้งก็พลาดได้," *การวิจัยทางการศึกษา.* 18 (3) : 8 – 11.

ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี. (2525). *ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย - ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ กิติเวชกุล. (2539). *บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษา เฉพาะกรณี กรมชลประทาน.* สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย - ธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สมจิต หนุเจริญกุล. (2539, มกราคม – เมษายน). "ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล," *รามาธิบดี - พยาบาลสาร.* 2(1) : 2 - 4

สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมบุญ เภาพัฒนา. (2520). *ทัศนคติต่อวิชาชีพของพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม. (2520). *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม.* กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

สมสุข ดิลกกุลชัย. (2533). *การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. (2511). *ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 3.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.

สุกานดา ศุภคติสันติ์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุดาพรรณ ธัญจิรา และ วนิดา ออประเสริฐศักดิ์. (2538). *การพยาบาลฉุกเฉินและอุบัติภัยหมู่.* กรุงเทพฯ : บริษัทสามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด.

สุทธิดา รัตนวาณิชย์พันธ์. (2538). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดทางภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุมิตร งามชัด. (2538). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สุทิพร ไชยบุตร. (2539). *การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล. (2541). *การทดลองให้โปรแกรมประยุกต์เพื่อเปลี่ยนทัศนคติต่อผู้ป่วยโรคเอดส์และต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย - ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เสาวภา พรศิริพงษ์ และคนอื่น ๆ. (2535). *ประกันสังคม : ความพร้อมของโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรพิน แสงสว่าง. (2536). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

อรุณ รักธรรม. (2523). *การพัฒนาองค์การ : การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อรุณ รักธรรม. (2524). *การพัฒนาองค์การ : การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อัจฉรา เดชขุน. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาลเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

อัญชลี ฤกษ์งาม. (2537). *คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในทัศนะของผู้บังคับบัญชี ผู้ร่วมงาน และผู้สำเร็จการศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย - ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุทัยวรรณ ปั้นพิพัฒน์. (2541). *ความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อำพัน ไชยทองศรี. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล – ชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

Anastasi, Anne. (1976). *Phychological Testing.* 2nd ed. New York : The Macmillion Company.

Aryee, Samuel and others. (1994, February). "An Investigation of the Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stages," *Journal of Vocational Behavior.* 44(1) : 1 – 16.

Bennett, Addison C. (1973). *Topic for the Health care Manager.* New York : Personnel Progress Program.

Bowman, M.P. (1986). *Nursing Management and Education : A Conceptual Approach to Change.* London : Croom Helm.

Brass, Daniel J. (1981, September). "Structural Relationships, Job Characteristics and Worker Satisfaction and Performance," *Administrative Science Quarterly.* 26(3) : 331 – 348.

Buchanan, Bruce. (1974, December). "Bluiding Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Guartely.* 19(4) : 533 – 546.

Christopher, Orpen. (1998, January). "The effect of Performance Measurability on The Relationship Betaween Careerist Attitudes and Career Success," *Journal of Social Psychology.* 138(1) : 128.

Cynthia A. Gurney, Charles W. Mueller and James L. Price. (1997,June). "Job Sastisfaction an Organizational Attachment of Nurses Holding Doctoral Degrees," *Nursing Reseach.* 46(2) : 163 – 171.

Decotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. (1987, February). "A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequcnccs of Organizational Commitment," *Humam Relations.* 40(2) : 445 – 470.

Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (1993). *Behavior in Organizations.* 4th ed. New York : Simon & Schuster.

Haiman, Theo, Scott, William G. and Connor, Patrict E. (1985). *Management.* Boston : Houghton Miffin.

Jamal, Muhammed. (1986, November). "Moonlighting : Personal, Social, and Organization Consequences," *Human Relations.* 39(11) : 977 – 990.

Johnston, III, Geogge P., William E. Snizzeck. (1991, December). "Combining Head and Heart in Complex Organizations. A Test of Etzioni 's Dual Compliance Structure Hypothesis," *Human Relations.* 44(2) : 1255 – 1272.

Johnton, Michele Lana. (1987, March). "Individual and Organization Factors Affecting Job Satisfaction and Organization commitment among Collegiate Middle Managers," *Disseration Abstracts International.* 47(9) : 326 – A.

Jones, Gareth R. (1997). *Organization Theory : Text and Cases.* Massasuchess : Addison – Wesley.

Mariano, Sinesio Miguel. (1983, February). "The Relationship of Decision Participation with Job Satisfaction and Organization Commitment in the University of The Philippines at Los Banos Extension," *Dissertation Adstract International.* 43(8) : 2521 – A.

Marsh, Robert M. and Hiroshi Mannari. (1977, March). "Organization Commitment and Turnover : A Prediction study," *Adminis trative Science Quarterly.* 22(1) : 57 – 75.

Mayer, M.T. and Mayers, G.E. (1983). *Mananging by Communication on Organization Approach.* Tokyo : Mc Graw – Hill, Kogakusha.

Newstrom, John, W. and Keith Daris, (1990). *Organization Behavior.* 8th ed. New York : Megraw – Hill.

Northcraft, Gregory B. and Margaret A. Neale. (1990). *Organization Behavior.* Chicaco : The Dryden Press.

Perhla, Richard James. (1986, December). The Relationship Between Teacher Motivation, Commitment and Performance Among Parochial School Teachers," *Dissertation Abstracts International.* 47(6). 1963 – A.

Porter, Lyman W. and Others. (1974, October). "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Phychiatric Technicians," *Journal of Applicd Psyhology.* 59(5) : 603 – 609.

Rees, Jane Robertson. (1986, December). "A Study of the Relationship between Specific Job Characteristics and Teacher Efficacy," *Dissertation International.* 47(6) : 1966 – A.

Sager, Jeffrey Kenneth. (1987, January). "Towards a Mangerial Model of Scales-people's Turnover Behavior. Development and Testing of a Turnover Model Using consumer Foods sales Forces data," *Dissertation International.* 47(7) : 2661 A.

Schmidt, Jodie Demay. (1998, December). "Nurses' Attitudes Toward the Care of Attempted Suicide Patient," *Dissertation Abstracts.* 35(6) : 1779.

Seers, Anson and George B. Grean. (1984, June). "The Dual Attachment Concept : A Longitudinal Investigation of the Combination of Task Charaetcristics and Leader Member Exchenge," *Organization Behavior and Human Performance.* 33(3) :283 – 306.

Shechy, Susan Budassi. (1992). *Emergency Nursing Principles and Practice.* 3rd ed. St. Louis : Mosby – Year Book.

Smith, Jo – Ann Marie. (1998, February). "Knowledge and Attitudes of Acute Care Nurses Toward Patients in the Acute Care Setting with A Diagnosis of Mental or Emotional Illness," *Dissertation Abstracts.* 36(1) : 163.

Steers, Richard M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View.* California: Goodyear.

Steers, Richard M. (1977, March). "Antecedents and Outcomes of Organization Commitment," *Administrative Science Quarterly.* 22(1) : 46 – 47.

Thurstone, L.L. (1967). "Attitude can be Measure," *Attitude Theory and Measurement.* New York : John Wiley and sons.

Watson, J. (1988). *Nursing : Humam Scicnee and Human Care.* New York : National League of Nursing.

Whitheny, Michaul J. and Cooper, William H. (1989,May). "Predicting Exit Voice, Loyalty, and Neght," *Administrative Scicnce* Quarterly. 12(2) : 521 – 539.

Williams, Albert Edward. (1993, April). "Motivation Assessment in Organization : The application of inporttance performance analysis," *Dissertation Abstract International.* 53(10) : 3673 – 3674.

Witt. L.A. (1990, August). "Delay of Gratification and locus of control as Predictora of Organization Satisfaction and comment : Sex Differences," *The Journal of general Psychology*. 11(4) : 437 – 446.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช

ข้าพเจ้านางสาว ภัทราภรณ์ สุกาญจนาภรณ์ นิสิตปริญญาโทเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัย-ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร มีความประสงค์ที่จะทำวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ" จึงใคร่ขอความร่วมมือจากพวกท่านในการตอบแบบสอบถามให้*ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด* ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของพวกท่านไว้เป็นความลับ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำค่าเฉลี่ยของผลรวมไปใช้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ภัทราภรณ์ สุกาญจนาภรณ์

ผู้วิจัย

ชุดที่ .....

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวและประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของท่าน หากข้อความใดตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความนั้น

1. อายุ ..... ปี

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ตำแหน่ง ☐ พยาบาล ☐ ผู้ช่วยพยาบาล

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ..... ปี

5. ระดับการศึกษา .....

6. การศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณค่ะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามถึงความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของท่านที่มีต่อวิชาชีพทางการพยาบาลในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยขอให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่มีข้อความตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย

คำตอบของท่านไม่มีข้อผิดหรือถูก และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ การวิเคราะห์จะให้ค่าเฉลี่ยของผลรวมเท่านั้น ดังนั้นคำตอบจึงไม่มีผลกระทบต่อท่าน

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. วิชาชีพทางการพยาบาลมีประโยชน์ต่อตนเอง					
2. วิชาชีพทางการพยาบาลมีโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
3. ถ้าเลือกใหม่ได้ข้าพเจ้าจะไม่เลือกที่จะทำงานในวิชาชีพทางการพยาบาล					
4. วิชาชีพทางการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม					
5. วิชาชีพทางการพยาบาลเป็นการใช้แรงงานมากกว่าใช้ความรู้					
6. วิชาชีพทางการพยาบาลมีประโยชน์ต่อสังคม					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. วิชาชีพทางการพยาบาลทำให้จิตใจเศร้าหมอง					
8. วิชาชีพทางการพยาบาลมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
9. วิชาชีพทางการพยาบาลสามารถช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ได้					
10. วิชาชีพทางการพยาบาลมีประโยชน์ต่อครอบครัว					
11. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวิชาชีพทางการพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าร่างกายไม่แข็งแรง					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่ต้องปฏิบัติงานด้านการพยาบาลเพราะเวลาทำงานไม่แน่นอน					
13. ข้าพเจ้ารู้สึกกลัวเมื่อต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อ					
14. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะเข้าร่วมประชุมวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น					
15. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายงานพยาบาลที่จำเจและไม่ก้าวหน้า					
16. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่วิชาชีพทางการพยาบาลมีประโยชน์ต่อสังคม					
17. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวิชาชีพทางการพยาบาลทำให้ชีวิตไม่สดใส					
18. ข้าพเจ้าตั้งใจจะปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อสังคม					
19. ข้าพเจ้าไม่อยากปฏิบัติงาน เพราะข้าพเจ้าก็เป็นได้แค่พยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาลคนหนึ่งเท่านั้น					
20. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่วิชาชีพทางการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีองค์ความรู้เฉพาะตัว					
21. ข้าพเจ้ามักจะหลีกเลี่ยงที่จะให้การพยาบาลผู้ป่วยที่ติดเชื้อ					
22. ข้าพเจ้ามองอนาคตการทำงานด้วยความหดหู่					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23. ข้าพเจ้าไม่เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาวิชาการทางการพยาบาลและในอนาคตก็คงไม่ได้รับการอบรมเช่นกัน					
24. ข้าพเจ้าตั้งใจจะปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเสียสละและอดทน					
25. ข้าพเจ้าพร้อมร่วมประชุมวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้นทุกครั้ง					
26. ข้าพเจ้าปรารถนาความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนาการพยาบาล					

♦ ขอบคุณค่ะ ♦

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามถึงความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของท่านต่อผู้ป่วยอุบัติเหตุที่มารับบริการในหน่วยงานของท่าน โดยขอให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่มีข้อความตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย

คำตอบของท่านไม่มีข้อผิดหรือถูก และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ การวิเคราะห์จะให้ค่าเฉลี่ยของผลรวมเท่านั้น ดังนั้นคำตอบจึงไม่มีผลกระทบต่อท่าน

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้าอยากหลีกเลี่ยงที่จะให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้ป่วยอุบัติเหตุที่เมาสุราไม่ควรที่จะได้รับความเห็นอกเห็นใจ					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุส่วนใหญ่*ไม่มี*ความระมัดระวัง					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ชอบผู้ป่วยอุบัติเหตุที่อาละวาด					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ชอบผู้ป่วยและญาติที่ตื่นเต้นกับการบาดเจ็บจนเกินกว่าเหตุ					
6. ข้าพเจ้ารู้สึกเห็นใจผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ					
7. ข้าพเจ้ายอมรับผู้ป่วยและญาติที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวได้					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. ข้าพเจ้าไม่อยากช่วยเหลือผู้ป่วยที่ก่อเหตุทะเลาะวิวาทมา					
9. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเพราะผู้ป่วยและญาติเรียกร้องและขอความช่วยเหลือมากเกินไป					
10. ข้าพเจ้ายินดีให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยทุกคนแม้ผู้ป่วยที่อาละวาดและพูดไม่รู้เรื่อง					
11. ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้ป่วยทุกคนควรได้รับความดูแลช่วยเหลืออย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน					
12. ข้าพเจ้าเข้าใจภาวะของผู้ป่วยอุบัติเหตุที่ย่อมต้องตกใจและหวาดกลัวในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น					
13. ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าอุบัติเหตุเกิดขึ้นได้เสมอ					
14. ข้าพเจ้าไม่อยากให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยที่เป็นต้นเหตุของการเกิดอุบัติเหตุนั้น ๆ					
15. ผู้ป่วยอุบัติเหตุเป็นผู้ป่วยที่ไม่มีความระมัดระวัง					
16. ข้าพเจ้ามักตำหนิผู้ป่วยและญาติที่ตื่นเต้นกับการบาดเจ็บจนเกินกว่าเหตุ					
17. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่มีผู้ป่วยอุบัติเหตุมาพร้อม ๆ กันหลาย ๆ ราย					
18. ข้าพเจ้าเต็มใจให้การช่วยเหลือผู้ป่วยและญาติแม้จะขาดสติและก้าวร้าว					
19. ข้าพเจ้ายินดีให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยอุบัติเหตุแม้ว่าจะเหนื่อยและง่วงมากเพียงใด					
20. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่ต้องพบผู้ป่วยที่พูดไม่รู้เรื่อง					
21. อุบัติเหตุเป็นสิ่งที่ไม่คาดคิดอันอาจเกิดขึ้นได้					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22. ผู้ป่วยอุบัติเหตุเป็นผู้ป่วยที่หาเรื่องให้ตัวเอง					
23. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่มีผู้ป่วยมาตรวจตอนกลางคืน					
24. ข้าพเจ้าคิดว่าผู้ป่วยเป็นภาระแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน					
25. ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าหากไม่มีผู้ป่วยข้าพเจ้าคงจะไม่มีงานทำ					

♥ ขอบคุณค่ะ ♥

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การอันได้แก่ หน่วยงานและโรงพยาบาลของท่าน โดยขอให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่มีข้อความตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย

คำตอบของท่านไม่มีข้อผิดหรือถูก และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

★ หมายเหตุ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของท่านที่ผูกพันต่อหน่วยงานและโรงพยาบาลโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานและโรงพยาบาล อีกทั้งเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับหน่วยงานและโรงพยาบาลอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและโรงพยาบาล และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานและโรงพยาบาลต่อไป

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตทำงานในองค์การนี้					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเรื่ององค์การของท่านกับบุคคลภายนอก					
3. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาขององค์การคือปัญหาของท่าน					
4. ท่านรู้สึกว่า "ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ" นี้					
5. องค์การนี้มีความหมายกับท่านมาก					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. ท่านไม่มีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
7. ท่านไม่มีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับองค์การนี้					
8. ท่านไม่กลัวว่าจะสูญเสียอะไรหากท่านออกจากงานไปโดยยังไม่มีงานอื่นรองรับอยู่					
9. ท่านรู้สึกว่าไม่เป็นการสูญเสียมากนัก หากท่านตัดสินใจลาออกจากงานในขณะนี้					
10. โอกาสที่ท่านจะลาออกจากงานนี้มีน้อยมาก เนื่องจากท่านรักงานที่ทำและองค์การของท่าน					
11. เหตุผลที่ท่านยังทำงานกับองค์การนี้ เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
12. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อชื่อเสียงขององค์การ					
13. เมื่อมีโอกาสท่านจะลาออกจากองค์การนี้ทันที					
14. ท่านไม่กล้าพูดอย่างเต็มปากว่าทำงานอยู่ในองค์การนี้					
15. หากมีองค์การอื่นที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าท่านจะลาออกจากองค์การนี้ทันที					
16. ท่านเต็มใจที่จะทำงานกับองค์การนี้ต่อไป					
17. ท่านคิดว่าการได้ทำงานในองค์การนี้เป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของท่าน					
18. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การนี้เลย					

☺ ขอบคุณค่ะ ☺

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามบรรยากาศในองค์การอันได้แก่ หน่วยงานและโรงพยาบาลของท่าน โดยขอให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่มีข้อความตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย

คำตอบของท่านไม่มีข้อใดผิดหรือถูก และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

★ หมายเหตุ

บรรยากาศในองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและโรงพยาบาล ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของท่าน

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านโครงสร้างขององค์การ					
1. โรงพยาบาลของท่านมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน					
2. ท่านคิดว่าการแบ่งหน่วยงานในโรงพยาบาลของท่านเหมาะสมแล้ว					
3. สายการบังคับบัญชาในโรงพยาบาลของท่านเป็นไปอย่างชัดเจน					
4. ท่านเข้าใจเป้าหมายการดำเนินการของโรงพยาบาล					
5. องค์การของท่านมีเป้าหมายไม่ชัดเจน					
6. องค์การของท่านไม่มีนโยบายให้บุคลากรรับรู้เป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การ					
7. เป้าหมายขององค์การท่านมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
8. บางครั้งท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายขององค์การ					
9. กฎระเบียบและวินัยภายในองค์การที่ท่านทำงานอยู่มีมากเกินไป จนทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยาก					
10. กฎระเบียบและวินัยภายในองค์การช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น					
11. กฎระเบียบและวินัยจำนวนมากขององค์การ เป็นอุปสรรคหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล					
12. ท่านเห็นว่าบุคลากรในองค์การที่ท่านทำงานอยู่มีการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน					
13. องค์การของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม					
14. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทำให้พนักงานมีความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15. องค์การของท่านมีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ					
16. ท่านมักรับทราบข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การจากการที่บุคลากรอื่นพูดคุยกัน					
17. องค์การของท่านใช้วิธีแจ้งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชาทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นทางการมากขึ้น					
ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ 18. องค์การของท่านมีนโยบายการสรรหาบุคลากรอย่างชัดเจน					
19. องค์การของท่านไม่มีระบบที่แน่นอนในการบริหาร-ทรัพยากรบุคคล					
20. องค์การของท่านมีนโยบายการบริหารทรัพยาการบุคคลทุกสาขาวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน					
21. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหาร - ทรัพยากรบุคคลองค์การ					
22. องค์การของท่านมีแบบแผนที่ชัดเจนในการประเมินบุคลากร					
23. องค์การของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
24. องค์การของท่านเห็นความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่โดยเท่าเทียมกันทุกสาขาวิชาชีพ					
25. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลของท่านมีความยุติธรรม					
26. องค์การของท่านมีความเสมอภาคกันในการให้การสนับสนุนบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
27. องค์การของท่านมีนโยบายการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงาน					
28. ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
29. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานที่ท้าทายไม่จำเจ น่าเบื่อ					
30. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ					
31. งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคง					
32. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี					
33. ท่านคิดว่าหากได้ทำงานสายงานอื่นจะมีความก้าวหน้ากว่านี้					
34. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้					
35. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก					
36. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความยุ่งยากและซับซ้อน					
37. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย ซ้ำซากและจำเจ					
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
38. ผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก					
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ					
40. ท่านไม่เห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
41. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
42. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นความสามารถของท่าน					
43. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์					
44. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
45. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง					
46. การโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาของท่าน					
47. ท่านได้รับตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงานของท่าน					
48. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักในการมอบหมายงาน					
49. ผู้บังคับบัญชาของท่านติชมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล					
50. หากท่านทำงานผิดพลาดท่านจะได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง					
51. ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดี					
52. ท่านไม่เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 53. ท่านพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่านเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น					
54. ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกันดี					
55. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีลักษณะต่างคนต่างทำ					
56. บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
57. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้					
58. บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน					
59. ภายในหน่วยงานของท่านขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
ด้านค่าตอบแทน 60. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
61. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของท่าน					
62. การจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลท่านมีความยุติธรรม					
63. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลท่านดีกว่าองค์การอื่นในประเภทเดียวกัน					

ขอบคุณค่ะ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน โดยขอให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่มีข้อความตรงกับความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

ไม่จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านน้อย

ไม่จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย

คำตอบของท่านไม่มีผิดหรือถูก และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินขึ้นกับผู้ป่วย ข้าพเจ้ามักตัดสินใจไม่ถูกว่าควรจะทำอะไรก่อนดี					
2. เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินขึ้นกับผู้ป่วย ข้าพเจ้ารู้สึกตื่นเต้นจนหยิบจับอะไรไม่ถูก					
3. เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินขึ้นกับผู้ป่วย ข้าพเจ้ามักมีอาการมือสั่นเมื่อต้องให้การพยาบาลผู้ป่วย					
4. ข้าพเจ้าเกรงว่าผู้ป่วยจะเป็นอะไรไปในเวรของข้าพเจ้า					
5. บางครั้งข้าพเจ้าก็ลังเลว่าควรจะทำอะไรสักอย่างหนึ่งซึ่งนอกเหนือหน้าที่เพื่อช่วยชีวิตผู้ป่วยก่อน					
6. เมื่อข้าพเจ้าขึ้นปฏิบัติงานเวรบ่ายหรือดึก ข้าพเจ้าไม่อยากรับผู้ป่วยฉุกเฉินใหม่เพราะข้าพเจ้ากลัวพบผู้ป่วยอาการหนัก					
7. เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินขึ้นกับผู้ป่วย ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
8. เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินขึ้นกับผู้ป่วย ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
9. ในภาวะฉุกเฉินประสิทธิภาพในการทำงานของข้าพเจ้าลดลงกว่าในภาวะปกติ					
10. เมื่อมีผู้ป่วยฉุกเฉินข้าพเจ้าสามารถทำการช่วยชีวิตผู้ป่วยเบื้องต้นได้อย่างทันท่วงทีก่อนที่แพทย์จะมาถึง					
11. ข้าพเจ้าสามารถทำงานในสถานการณ์วิกฤติได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
12. ข้าพเจ้าสนใจและพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเป็นอย่างดี					
13. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจเมื่อต้องทำงานใหม่เพิ่มขึ้นหรือเมื่อถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง					
14. เวลาขึ้นปฏิบัติงานถ้ามีเวลาว่างจากงานที่ทำประจำ (Routine)ข้าพเจ้ามักขวนขวายทำงานอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
15. เมื่อผู้ป่วยร้องเรียกหรือขอความช่วยเหลือข้าพเจ้าจะรีบไปดูผู้ป่วยทันที					
16. ข้าพเจ้าค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับโรคของผู้ป่วยอยู่เสมอ					
17. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายการทำงาน					
18. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้ป่วยทำตัวเป็นภาระหรือเพิ่มงานให้มากขึ้น					
19. ข้าพเจ้ามักจะขึ้นปฏิบัติงานก่อนเวลา					
20. ข้าพเจ้ามักหลบเลี่ยงงานให้ผู้อื่นทำแทน					
21. ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องรีบปฏิบัติเพราะถ้าทำไปเรื่อยๆก็เสร็จเอง					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
22. ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้และติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านการรักษาพยาบาลอยู่เสมอ					
23. เมื่อขึ้นปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะรีบทำงานประจำ (Routine) ให้เสร็จอย่างรวดเร็ว					
24. ข้าพเจ้าจะรีบทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วเพื่อที่จะทำงานอื่นต่อไป					
25. ข้าพเจ้ามักทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่รีบเร่ง					
26. ข้าพเจ้าทำงานเสร็จอย่างรวดเร็วโดยประหยัดเวลาและแรงงาน					
27. ข้าพเจ้ามักหยิบจับหรือทำงานไม่ค่อยถูกจนเพื่อนร่วมงานต้องเข้ามาช่วยเหลือเสมอ					
28. ข้าพเจ้ารีบเร่งในการทำงานจนทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานบ่อยครั้ง เช่น เข็มตำมือ ขวดยาบาดมือ					
29. ข้าพเจ้าเป็นคนทำงานคล่องแคล่วรวดเร็ว					
30. ข้าพเจ้าทำงานสำเร็จอย่างรวดเร็วและราบรื่น					
31. ผู้ร่วมงานมักคอยเตือนให้ข้าพเจ้าทำงานให้เร็วขึ้น					
32. ข้าพเจ้ามักทำงานไม่เสร็จทันกำหนดเวลา					
33. ข้าพเจ้ามักหยิบจับและหาของใช้ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
34. ข้าพเจ้าเป็นคนเชื่องช้า					
35. ข้าพเจ้ามาทำงานตรงต่อเวลา					
36. ข้าพเจ้ามีเหตุผลเพียงพอในการลาหยุดหรือมาทำงานสาย					
37. ข้าพเจ้าไม่เอางานส่วนตัวมาทำในขณะขึ้นเวร					
38. ข้าพเจ้าติดตามและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวหรืองานที่คั่งค้างอยู่เสมอ					
39. ข้าพเจ้ามีความเสียสละในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
40. ข้าพเจ้ามีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน					
41. ข้าพเจ้ามักเดินไปดูผู้ป่วยตามเตียงบ่อย ๆ					
42. ข้าพเจ้าให้การพยาบาลตามคำสั่งการรักษาของแพทย์อย่างเคร่งครัด					
43. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำให้ผู้ป่วยปลอดภัยมากที่สุดเมื่ออยู่ในความดูแลของข้าพเจ้า					
44. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตรงตามเวลา					
45. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังสามารถ					
46. ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยตัวเอง					
47. ข้าพเจ้าติดตามอาการของผู้ป่วยตลอดเวลาและจะรายงานแพทย์ทันทีที่พบอาการผิดปกติ					
48. ข้าพเจ้าจะทำงานที่เป็นงานประจำเท่านั้น					
49. ข้าพเจ้ากล้าแสดงความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำผิดพลาด					
50. ข้าพเจ้าเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น					
51. ข้าพเจ้ากล้ายอมรับการวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นของบุคคลอื่น					
52. ข้าพเจ้ากล้าแสดงความคิดเห็น กล้าติหรือวิจารณ์ข้อบกพร่องของหน่วยงานอย่างมีเหตุผล					
53. ข้าพเจ้ามีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
54. ข้าพเจ้าอนุญาตให้ญาติผู้ป่วยเข้าเยี่ยมผู้ป่วยได้เสมอหากมีเหตุผลเพียงพอ					
55. ข้าพเจ้ายอมรับว่าการทำงานย่อมต้องมีข้อผิดพลาดบ้างเป็นธรรมดา					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
56. ข้าพเจ้ายอมรับเสียงข้างมากแม้ว่าจะขัดแย้งกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าก็ตาม					
57. ข้าพเจ้ายอมรับว่าความขัดแย้งหรือการมีความคิดเห็นไม่ตรงกันกับผู้ร่วมงานเป็นเรื่องธรรมดาและช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน					
58. ข้าพเจ้ารู้สึกโกรธเมื่อเพื่อนร่วมงานวิพากษ์วิจารณ์งานของข้าพเจ้าหรือโต้แย้งความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
59. ข้าพเจ้ามีการผ่อนปรนทางด้านหลักการและการปฏิบัติอย่างเหมาะสม					
60. ข้าพเจ้าไม่ตำหนิผู้ร่วมงานที่ขาดงานโดยไม่บอกล่วงหน้าหากเขามีเหตุผลเพียงพอ					
61. ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล					
62. ข้าพเจ้าเต็มใจให้การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยทุกคนโดยเท่าเทียมกัน					
63. ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเองและสามารถปฏิบัติตามแผนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
64. ข้าพเจ้ามองเห็นและเข้าใจในปัญหาและความต้องการด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วยเป็นอย่างดี					
65. ข้าพเจ้าวางแผนการพยาบาลโดยคำนึงถึงความสุขสบายทางด้านจิตใจของผู้ป่วย					
66. ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการพยาบาลเพื่อช่วยลดหรือป้องกันอาการแทรกซ้อนจากวิธีการรักษาพยาบาลให้ผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี					
67. ข้าพเจ้าวางแผนการพยาบาลโดยคำนึงถึงความสุขสบายทางด้านร่างกายของผู้ป่วย					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
68. ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการพยาบาลเพื่อช่วยลดและป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุเนื่องจากสิ่งแวดล้อมให้ผู้ป่วยได้					
69. ข้าพเจ้าสามารถมองเห็นข้อบกพร่องหรือปัญหาทางการพยาบาลของผู้ร่วมงานและช่วยทักท้วง ยับยั้งหรือแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม					
70. ข้าพเจ้าวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย					
71. ข้าพเจ้ามีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
72. ข้าพเจ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอแม้จะมีผู้ป่วยจำนวนมากหรือยุ่งวุ่นวายเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว					
73. ข้าพเจ้ามักทำงานซ้ำซ้อนและจับจดเนื่องจากขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน					
74. ข้าพเจ้าสนใจศึกษาข้อมูลของผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการวางแผนการพยาบาล					
75. ข้าพเจ้าตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
76. ข้าพเจ้าจะอธิบายอาการของผู้ป่วยและวางแผนการให้การพยาบาลก่อนลงมือปฏิบัติงานจริงเสมอ					
77. ข้าพเจ้าจะประเมินผลอาการของผู้ป่วยทุกครั้งหลังให้การพยาบาล					
78. ก่อนให้การพยาบาลผู้ป่วยทุกครั้งข้าพเจ้าจะถามชื่อหรือดูป้ายชื่อของผู้ป่วยก่อน					
79. ข้าพเจ้ามีความผิดพลาดในการทำงานน้อยครั้งมาก					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
80. ข้าพเจ้ามักทำอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาล เช่น ปรอท-วัดไข้ กระบอกฉีดยา เป็นต้น เสียหาย					
81. ข้าพเจ้ามักหลงลืมเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ อยู่เสมอ					
82. ข้าพเจ้ามักทำของหลุดจากมือหรือตกบ่อย ๆ					
83. ข้าพเจ้ามักได้รับอุบัติเหตุในการทำงานเสมอ เช่น เข็มตำ ขวดยาบาด น้ำยาหก เดินชนเตียงผู้ป่วย เป็นต้น					
84. ข้าพเจ้าทำแผลให้ผู้ป่วยด้วยความประณีตและเบามือ					
85. ข้าพเจ้าให้การพยาบาลโดยสังเกตความรู้สึกและความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ป่วยควบคู่ด้วยเสมอ					
86. ข้าพเจ้าชอบที่จะจัดหรือเก็บของในที่ทำงานให้ดูเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ					
87. ข้าพเจ้าให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างนุ่มนวลและเบามือ					
88. ข้าพเจ้าตรวจดูวันหมดอายุของยาและอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ผ่านการฆ่าเชื้อก่อนใช้งานทุกครั้ง					
89. ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นของการเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมืออุปกรณ์ให้พร้อมก่อนใช้งาน					
90. หากผู้ป่วยไม่แสดงความเจ็บปวดข้าพเจ้ามักจะทำแผลแรง ๆ					
91. ข้าพเจ้าจะเตรียมและตรวจดูความเรียบร้อยของอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ก่อนให้การพยาบาลผู้ป่วยทุกครั้ง					
92. ข้าพเจ้าสามารถทำตัวเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์					
93. ข้าพเจ้ามีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน					
94. ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี					
95. ข้าพเจ้ามีความสุขุม ใจเย็นและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
96. ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำแนะนำตักเตือนจากผู้อื่นด้วยดีเมื่อทำงานผิดพลาด					
97. เมื่อไม่มีผู้ใดรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้าก็ไม่จำเป็นที่ข้าพเจ้าจะต้องรับฟังความคิดเห็นของใคร					
98. ข้าพเจ้ามักพูดเสียงดังใส่ผู้อื่นเมื่ออารมณ์เสียหรือไม่พอใจ					
99. ข้าพเจ้ามีความอดทนต่อคำพูดหรือการกระทำที่ขัดแย้งและไม่เป็นมิตรของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
100.ข้าพเจ้ายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
101.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้ร่วมงานทำงานไม่ถูกใจหรือดื้อดึงขัดคำสั่งของข้าพเจ้า					

☺ ขอบคุณค่ะ ☺

ภาคผนวก ข

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ
ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย
ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ
ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ
ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.455	14	.312
2	.380	15	.597
3	.230	16	.473
4	.516	17	.738
5	.357	18	.344
6	.515	19	.650
7	.708	20	.411
8	.268	21	.331
9	.228	22	.599
10	.412	23	.341
11	.660	24	.478
12	.416	25	.267
13	.620	26	.366

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพ เท่ากับ .886

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.542	14	.503
2	.486	15	.566
3	.282	16	.532
4	.465	17	.384
5	.355	18	.672
6	.277	19	.266
7	.537	20	.669
8	.412	21	.333
9	.418	22	.368
10	.482	23	.412
11	.322	24	.505
12	.299	25	.205
13	.382		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ป่วย เท่ากับ .874

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.690	10	.674
2	.623	11	.453
3	.624	12	.449
4	.704	13	.743
5	.735	14	.559
6	.481	15	.385
7	.508	16	.691
8	.312	17	.326
9	.438	18	.448

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .870

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวม	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวมรายด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวม	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวมรายด้าน
1	.475	.546	19	.552	.268
2	.572	.712	20	.498	.597
3	.420	.600	21	.340	.460
4	.414	.491	22	.616	.590
5	.434	.612	23	.461	.642
6	.585	.737	24	.448	.600
7	.287	.210	25	.315	.601
8	.452	.562	26	.453	.625
9	.506	.662	27	.466	.341
10	.544	.491	28	.483	.532
11	.359	.548	29	.339	.395
12	.263	.213	30	.452	.727
13	.458	.530	31	.524	.296
14	.432	.280	32	.425	.696
15	.490	.564	33	.332	.334
16	.330	.382	34	.476	.392
17	.485	.570	35	.552	.564
18	.605	.599	36	.213	.210

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวม	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวมรายด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวม	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวมรายด้าน
37	.444	.625	51	.243	.239
38	.346	.334	52	.459	.457
39	.415	.495	53	.423	.519
40	.470	.451	54	.374	.682
41	.682	.791	55	.498	.635
42	.597	.642	56	.323	.608
43	.354	.458	57	.343	.644
44	.315	.489	58	.471	.702
45	.692	.809	59	.471	.300
46	.511	.612	60	.444	.796
47	.291	.245	61	.457	.899
48	.470	.676	62	.397	.824
49	.382	.460	63	.256	.572
50	.338	.436			

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศในองค์การโดยรวม เท่ากับ .940 เมื่อแยกตามรายด้านได้ดังนี้

- ด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 17 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เท่ากับ .872

- ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .839

- ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .790

- ด้านบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถามจำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .862

- ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .830

- ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .894

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.425	36	.462
2	.526	37	.283
3	.275	38	.521
4	.303	39	.607
5	.242	40	.359
6	.258	41	.628
7	.242	42	.769
8	.258	43	.635
9	.479	44	.464
10	.366	45	.616
11	.639	46	.681
12	.621	47	.704
13	.759	48	.588
14	.278	49	.605
15	.456	50	.506
16	.426	51	.497
17	.426	52	.485
18	.346	53	.410
19	.409	54	.561
20	.347	55	.765
21	.292	56	.256
22	.541	57	.236
23	.707	58	.308
24	.411	59	.409
25	.292	60	.447
26	.240	61	.420
27	.435	62	.222
28	.369	63	.549
29	.354	64	.445
30	.579	65	.553
31	.533	66	.607
32	.247	67	.626
33	.210	68	.468
34	.502	69	.534
35	.634	70	.385

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
71	.484	87	.643
72	.614	88	.378
73	.640	89	.402
74	.546	90	.278
75	.444	91	.556
76	..614	92	.267
77	.598	93	.372
78	.479	94	.341
79	.667	95	.419
80	.736	96	.666
81	.441	97	.339
82	.627	98	.373
83	.434	99	.315
84	.623	100	.603
85	.694	101	.488
86	.320		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปฏิบัติงานพยาบาล เท่ากับ .966

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวภัทราภรณ์	ชื่อสกุล สุกาญจนาภรณ์
วันเดือนปีเกิด	30 เมษายน 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	77/40 ถนนพุทธมณฑลสาย 2 ซอย 19 แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ 10170
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพระดับ 6
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	ตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสายปัญญา
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนวัดสังเวช
พ.ศ. 2538	พย.บ. (พยาบาลและผดุงครรภ์) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2546	กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ