

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

พยาบาลวิชาชีพถือเป็นอาชีพที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย ช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยหรือผู้รับบริการให้มีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ ให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ตามศักยภาพแห่งตน วิชาชีพพยาบาลจัดเป็นองค์การหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรทางด้านพยาบาลที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ (ทัศนา บุญทอง และ อุดม สุภาไกร, 2533: 19) เป็นกลุ่มอาชีพที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับสถานบริการสุขภาพทุกระดับ และมีสัดส่วนการปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพทุกระดับในระบบสุขภาพมากที่สุด รวมทั้งยังได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือเป็นข้อจำกัดในการดำเนินการพัฒนาสุขภาพประชาชนและการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้มีพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการศึกษา ฝึกอบรมเป็นอย่างดีในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการ มีการจัดการ การกระจายและใช้กำลังคนรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้กำลังคนเหล่านั้นสามารถให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้ตลอดเวลา (กฤษฎา แสงวงศ์, 2549: 43)

แต่ความเป็นจริงกลับพบว่า พยาบาลวิชาชีพยังขาดแคลนและไม่อยู่คงทนในวิชาชีพ ซึ่งจากฐานข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขปี พุทธศักราช 2556 พบว่ามีพยาบาลขาดแคลนทั้งประเทศ 46,788 คน โดยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดที่มีการกระจายของพยาบาลวิชาชีพต่ำสุด 5 อันดับแรก คือ หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และมหาสารคาม (กฤษฎา แสงวงศ์, 2549 อ้างใน คาร์ตัน ทิพอาสน์ 2551) ทั้งนี้ เขต 12 คือ ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด มีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพสูงถึง 3,892 คน (สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2556) และจากผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยพบการสูญเสียพยาบาลออกจากระบบบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น สาเหตุสำคัญคือ การขาดความก้าวหน้าในการทำงาน มีปัญหาสุขภาพ ค่าตอบแทนน้อย ทำงานหนักและการขาดความมั่นคงจากการถูกจ้างงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งปัญหาความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทยเริ่มสะท้อนค่าความรุนแรงมากขึ้นทั้งในด้านปริมาณกำลังคน และทักษะที่จำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีสาเหตุหลัก 2 ประการ ได้แก่ ความต้องการบริการ

สุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว การมีข้อจำกัด ในการเพิ่มการผลิตและการจ้างงาน รวมทั้งการไม่สามารถรักษากำลังคนพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพไว้ได้ การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวมีหลายสาเหตุหนึ่งในนั้นคือ พยาบาลวิชาชีพเกิดการลาออกภายในเวลาไม่นานภายหลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นการออกจากวิชาชีพเร็วกว่าในอดีต โดยพบว่าในปี 2548 ซึ่งเป็นปีแรกที่กระทรวงสาธารณสุขไม่มีตำแหน่งข้าราชการรองรับการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 23.3 ของผู้สำเร็จการศึกษาในปีนั้น เนื่องจากการเข้าสู่ระบบบริการของภาครัฐจะได้เป็นแค่ลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้นพยาบาลจบใหม่จำนวนมากจึงเลือกทำงานในภาคเอกชนหรือโรงพยาบาลที่อยู่ในเขตเมือง ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เดือนเมษายน 2554 พบว่ามีพยาบาลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว 11,677 คน ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ 2,425 คน โรงพยาบาลทั่วไป 2,304 คน โรงพยาบาลชุมชน 6,948 คน (นงลักษณ์ พะโกยะ และ เพ็ญญา หงส์ทอง, 2554) โดยจังหวัดที่อยู่ห่างไกลมีอัตราการสูญเสียสูงมาก ผลการศึกษาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป 93 แห่ง ในระหว่างปี 2548-2553 พบว่า มีอัตราการลาออกรวมร้อยละ 40.84 จำนวนนี้เป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงานถึงร้อยละ 48.68 และออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (กฤษฎา แสงศิริ, 2555) หากพยาบาลวิชาชีพลาออกในปริมาณสูงจะทำให้มีจำนวนไม่เพียงพอเกิดภาวะขาดแคลนที่รุนแรงขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานและยังต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานคนใหม่ทดแทนต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนา (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550: 280) นอกจากนี้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้แล้วนั้น ในปี 2558 ไทยจะเข้าเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งจะเกิดความร่วมมือในด้านแรงงานซึ่งไทยมีการรับรองข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement) ไปแล้ว 7 สาขาหนึ่งในนั้นคือพยาบาล ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานด้านการพยาบาลในภูมิภาคอาเซียนจากค่าตอบแทนที่ดีกว่าของเอกชนและต่างประเทศ ซึ่งแน่นอนว่าย่อมส่งผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพของไทย นอกจากนั้นนโยบายการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้น มาส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่จบมาไม่ได้รับการบรรจุให้รับราชการซึ่งทำให้อัตราการลาออกไม่เพียงพอในการให้บริการกับประชาชน

จากการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่ให้บริการกับประชาชนดังกล่าวข้างต้นหน่วยบริการสุขภาพจึงใช้วิธีการจ้างพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการบริการประชาชน โดยมีการจ้างหลายระดับในหน่วยบริการสาธารณสุขทั้งในระดับโรงพยาบาลประจำจังหวัด โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งในปัจจุบันเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีพยาบาลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวประมาณ 14,507 คน และยังขาดแคลน

ทั่วประเทศอยู่อีกประมาณ 31,250 คน จังหวัดมหาสารคามมีหน่วยบริการด้านสุขภาพในการให้บริการประชาชนทั้งโรงพยาบาลประจำจังหวัด ศูนย์บริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวนทั้งสิ้น 203 แห่ง กระจายการให้บริการกับประชาชนทั่วทั้งจังหวัด มีประชากรขึ้นทะเบียนกับหน่วยบริการทั้งสิ้น 738,987 คน ซึ่งการให้บริการด้านสุขภาพทั้งการรักษา ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสภาพต้องมียุทธศาสตร์ที่ให้การดูแลสุขภาพประชาชนกลุ่มนี้ ถือว่าเป็นงานที่หนักต้องใช้บุคลากรด้านสาธารณสุขอยู่หลากหลายสาขาอาชีพและมีปริมาณเพียงพอหนึ่งในนั้นคือ พยาบาลวิชาชีพพร้อมอยู่ด้วย จากข้อมูลการจัดสรรบุคลากรทางการแพทย์ด้วยภูมิศาสตร์สารสนเทศกระทรวงสาธารณสุข ปี 2556 พบว่าจังหวัดมหาสารคามควรมีพยาบาลทำงานในพื้นที่ให้บริการประชาชน 1,352 คน ถึงจะเพียงพอต่อการให้บริการ แต่ความเป็นจริงกลับพบว่ามีพยาบาลวิชาชีพอยู่จริงเพียง 818 คน ยังขาดแคลนอีกถึง 534 คน จากสภาวะการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพของจังหวัดมหาสารคามดังกล่าวจึงต้องจ้างพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวเข้ามาทำงานเพื่อรองรับการบริการกับประชาชน ในการดำเนินงานในปี 2555 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามมีการจ้างพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานตามโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 236 คน เพื่อคอยให้บริการกับประชาชน แต่ที่ผ่านมากลับพบว่ามี การขอย้ายและลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคามถึงปีละ 3-5 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.12 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุป การวิเคราะห์สภาพองค์การ (Swot Analysis) ของโรงพยาบาลมหาสารคามในปี 2552 พบว่าการวิเคราะห์จุดอ่อนด้านบุคลากรมีดังนี้ 1) มีการเปลี่ยนงาน ลาออกของลูกจ้างชั่วคราวสูง 2) บุคลากรวิชาชีพพยาบาลไม่เพียงพอตามมาตรฐาน (ครุณี สมบูรณ์กิจ, 2553) ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญ และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง การทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (ชุตินา สุวรรณประทีป, 2543)

จากสถานการณ์ดังกล่าว การค้นหาแนวทางเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจขึ้นอีกในอนาคต ผู้บริหารควรมีมุมมองและข้อมูลในการป้องกันปัญหาในการลาออกหรือขอย้ายของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความสมัครใจ เต็มใจ มีความสุขอยู่กับการทำงานรวมทั้งการอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานและการคงอยู่ในองค์กรนานที่สุด โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักจะส่งผลให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ถ้าบุคลากรเหล่านั้นขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันและการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ดังนั้น

วิธีการที่น่าจะได้ผลในการสร้างความเต็มใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน คือ การสร้างและบำรุงขวัญของบุคลากร ซึ่งการจูงใจให้ทำงานเป็นการชักนำหรือระดมพลังใจให้บุคลากรมุ่งมั่นต่องาน อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สงวน ช้างฉัตร, 2541: 117) บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลา เต็มกำลัง มุ่งมั่นที่จะให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด โดยจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า ในองค์กร และความสำเร็จของตนเอง (ศิริวรรณ เสงีรัตน์, 2541: 106) เมื่อแรงจูงใจดีก็จะนำมาซึ่ง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานในที่สุด

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แรงจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เพราะได้ชื่อว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษาน่าจะเหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในการให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งมีอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความชอบและรักในงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ เป็นปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน อาจทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง การที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรด้านพยาบาลให้คงอยู่ในองค์กรนั้นผู้บริหารต้องสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้เกิดในบุคลากร ฉะนั้นผู้บริหารองค์กร จะต้องทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เพราะต่างก็ต้องพึ่งพากันและกัน ซึ่งความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาจากสมมติฐานที่ว่า ทรัพยากรที่มีคุณภาพมีจำนวนจำกัด องค์กรจึงต้องแสวงหาและรักษาทรัพยากรนี้ไว้ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภรณ์ กิรีติบุตร) มหานนท์, 2529: 95 อ้างใน พัทธย์ ศิวสร้อย, 2553: 3) การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดในบุคลากร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการขององค์กร บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน ต้องการที่จะอยู่กับองค์กร พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเททำงาน เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (ลักษมี สุดดี, 2550: 6) การที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรต้องมีหลายองค์ประกอบให้ผู้บริหารได้พิจารณาดำเนินการรวมถึง แรงจูงใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานที่จะขาดมิได้ในการธำรงรักษาบุคลากรในหน่วยงานให้คงอยู่และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวที่พบ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ยังไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ อายุการทำงานยังน้อยมีโอกาที่จะเปลี่ยนแปลงโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรสูงอาจส่งผลกระทบต่อระบบการให้บริการกับประชาชน อีกทั้งจากข้อมูลจังหวัดมหาสารคามพบว่าในทุกปีจะมีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างกลุ่มดังกล่าวลาออกอย่างต่อเนื่อง การศึกษาครั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาด้านบริหารกำลังคนในองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความผูกพันกับองค์กร การจะธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลอันมีค่าให้คงอยู่กับองค์กรจะต้องสนับสนุนเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดกับบุคคลในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของงานและควมมีประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม

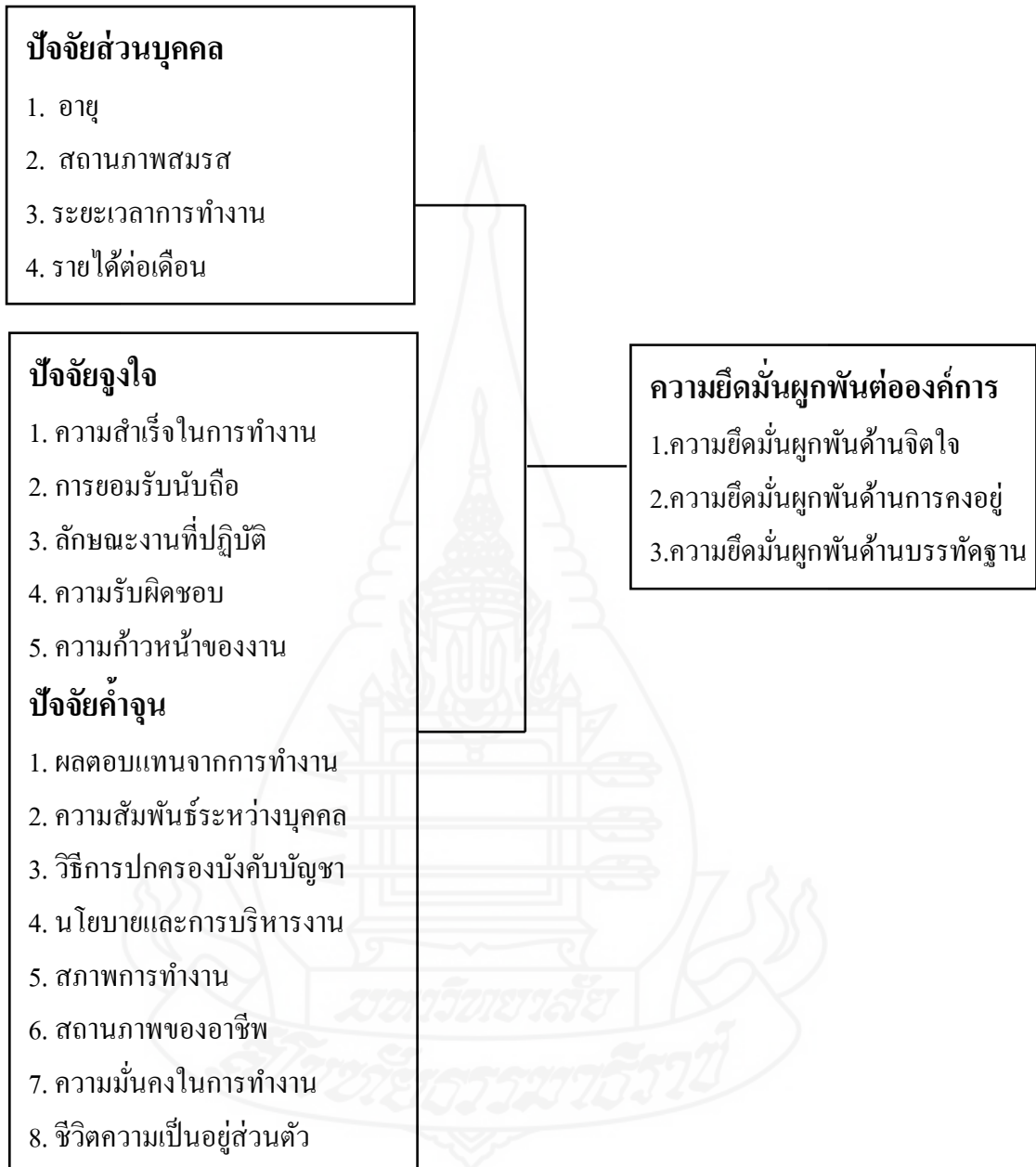
3. ประเด็นปัญหาการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคามมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

3.2 ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดมหาสารคามมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหรือไม่



4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมุติฐานงานวิจัย

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดมหาสารคาม

5.2 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดมหาสารคาม

5.3 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพของอาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดมหาสารคาม

6. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างจังหวัดมหาสารคาม โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

6.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 240 คน

6.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

6.2.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่

1) **คุณลักษณะส่วนบุคคล** ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2) **ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน** ประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าของงาน

3) **ปัจจัยคำจูน** ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครอง บังคับบัญชา ผลตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพของอาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

6.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ประกอบไปด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

6.3 ขอบเขตด้านเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ มิถุนายน 2556

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม โดยมีได้บรรจุเป็นข้าราชการ เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ

7.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง องค์ประกอบส่วนบุคคลบางประการของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน

7.2.1 อายุ หมายถึง อายุของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง นับจากวันเกิดจนถึงวันตอบแบบสอบถามถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี

7.2.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ได้แก่ โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย แยกกันอยู่

7.2.3 รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าอยู่เวร ค่าวิชาชีพ ค่าล่วงเวลา เป็นจำนวนบาทที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพ

7.2.4 ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง อายุงานที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งนี้นับระยะเวลาจากวันเริ่มทำงานถึงวันตอบแบบสอบถามถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี

7.3 แรงงูใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดมหาสารคามต่อแรงผลักดันหรือตัวกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเท แรงกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มความสามารถในการ

ทำงาน สนองตอบความต้องการบางประการให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ประกอบไปด้วย ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ตามแนวความคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ดังต่อไปนี้

7.3.1 ปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสิ่งจูงใจที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความชอบและรักงาน หรือเกิดความพึงพอใจ ทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นหรือทำงานบรรลุผลสำเร็จ อันประกอบไปด้วย

1) **ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างลุล่วงตามเวลาและเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน

2) **การยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานและบุคคลอื่นๆ โดยการได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ ชื่นชม เชื่อถือ การแสดงความยินดี รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จในหน่วยงาน

3) **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย ใช้เวลาเหมาะสมในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ

4) **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตามนโยบายการบริหารงานขององค์กร มีโอกาสและอิสระในการทำงาน มีอำนาจตัดสินใจ โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดหรือไม่มีการตรวจสอบ

5) **ความก้าวหน้าของงาน (Advancement)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือบรรจุเป็นข้าราชการและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง

7.3.2 ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยด้านความต้องการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ถ้าปัจจัยความต้องการนี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย

1) *ผลตอบแทนจากการทำงาน (Salary)* หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอในการใช้จ่าย การปรับเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเหตุผลที่สมควรกับการรับผิดชอบหน้าที่ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ

2) *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)* หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างกับผู้บังคับบัญชา บุคลากร และผู้ร่วมงาน แสดงถึงความเข้าใจ ร่วมมือช่วยเหลือกันในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ มีความสามัคคีทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันทั้งหน่วยงาน

3) *วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างต่อวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้บริหารในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ การตัดสินใจการแก้ปัญหาเหมาะสม ทันท่วงที การมอบอำนาจมอบหมายงานที่ชัดเจน การกระจายงานมีความยุติธรรม เป็นที่พึงพิงยามเกิดปัญหา

4) *นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างต่อนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ในการทำงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมให้บรรลุเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

5) *สภาพการทำงาน (Working Condition)* หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างทางกายภาพ เช่น อากาศ เสียง กลิ่น แสง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ความปลอดภัยในการทำงาน ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

6) *สถานภาพของอาชีพ (Status)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างต่อการประกอบอาชีพ ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าความสำคัญแก่งานที่ปฏิบัติ อาทิ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหรือในตำแหน่งหน้าที่ ความเสมอภาคและโอกาสเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ

7) *ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)* หมายถึง ความรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ตนเอง ครอบครัวย รวมถึงรายได้ ความปลอดภัยในการทำงานและการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

8) *ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างต่อสถานการณ์หรือลักษณะการทำงานหรือสถานที่พักและปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการและรายได้ ที่ส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ที่ทำให้เกิดความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งกับงาน

7.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่แสดงออกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อรักษาผลประโยชน์ ชื่อเสียงขององค์กร มีความภูมิใจ เชื่อและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) ดังนี้

7.4.1 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะอุทิศตน ทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

7.4.2 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่มีต่อองค์กร ในการคงเป็นสมาชิกขององค์กร คำนึงถึงความคุ้มค่า การแลกเปลี่ยนด้วยกำลังกาย กำลังใจ เป็นความผูกพันที่ต้องการคงอยู่ในองค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนไว้

7.4.3 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่มองว่าต้องมีความผูกพัน รักษาชื่อเสียง มีการช่วยเหลือกันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 นำผลการวิจัยไปนำเสนอผู้บริหารจังหวัดมหาสารคามใช้ในการวางแผน พัฒนาปรับปรุง นโยบายด้านการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้คงไว้พัฒนาองค์กร

8.2 เพื่อใช้วางแผนการสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดมหาสารคามในการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น

8.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไปเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดมหาสารคาม และเป็นกรณีศึกษาในจังหวัดอื่นที่มีบริบทต่างกัน