

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพ อัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม ศึกษาปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคามและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ คือ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้มีโรงพยาบาลชุมชน 10 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 13 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 157 คน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบไปด้วย ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 72 ข้อ ตอนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 22 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's method) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.81 0.89 และ 0.90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองและทางไปรษณีย์จากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม ในช่วงเดือนมิถุนายน 2556 ใช้เวลาเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ได้แบบสอบถาม

ที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลคืนทั้งหมด 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.36 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด (จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 157 ฉบับ) นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบไค-สแควร์ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยลักษณะบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดมหาสารคามมีอายุเฉลี่ยประมาณ 26 ปี ส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 67 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เกือบร้อยละ 78 มีสถานภาพโสด และพบว่าประมาณร้อยละ 40 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นเวลา 3 ปี ปฏิบัติงานเฉลี่ยเป็นเวลาเกือบ 3 ปี มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ประมาณ 17,000 บาท

1.3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยก้ำจุนพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และสถานภาพของอาชีพ โดยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านผลตอบแทนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.79$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความผูกพัน ($\bar{X} = 3.48$) ในระดับปานกลาง

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ข้อค้นพบดังนี้

1) ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจทั้งภาพรวมและ รายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($r = 0.820$) เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงจิตรายด้านพบว่า ปัจจัยเชิงจิตทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือความก้าวหน้าของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจ้าง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรดังนี้ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครอง บังคับบัญชา สถานภาพของอาชีพ สถานภาพการทำงาน ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างใน โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาแยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 อายุ พบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยประมาณ 26 ปี ส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 67 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ซึ่งจากนโยบายรัฐบาลพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างเป็นกลุ่มผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ส่วนมากเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่แล้วมาทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวกับโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม เลย จึงมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวุฒิ วิทิตปริวรรต (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25- 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.6 เช่นกัน

2.2 สถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด เกือบร้อยละ 78 ซึ่งจากสถิติเกี่ยวกับการสมรสของไทยที่รวบรวมได้ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าสตรีไทยรุ่นหลังๆ ทำการสมรสเมื่ออายุสูงขึ้น และสัดส่วนของผู้ที่ครองชีวิตโสดเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม การเปลี่ยนแปลงในแบบแผนดังกล่าวสันนิษฐานว่าเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จากระบบเกษตรกรรมเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมทำให้สตรีไทยได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีการทำงานนอกบ้านสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ เป็นต้นจึงทำให้สตรีมีการแต่งงานช้า จึงพบว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างส่วนใหญ่จึงมีสถานภาพโสด สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญชลี นิลาวรรณ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รามและเปรมฤดี ปองมงคล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม ความสำเร็จในวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดร้อยละ 52.73 และ 58.20 ตามลำดับ

2.3 ระยะเวลาการทำงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างประมาณร้อยละ 40 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเฉลี่ยเป็นเวลาเกือบ 3 ปี จากนโยบายของรัฐบาลที่มีการบรรจุพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างเป็นข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาในปี 2548-2551 นั้นทางจังหวัดมหาสารคามได้มีการบรรจุพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่สำเร็จการศึกษาในปีดังกล่าว ให้เป็นข้าราชการเมื่อเดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2556 จึงมีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการจากปี 2552 จนถึงปัจจุบันจึงทำให้มีระยะเวลาทำงานเฉลี่ยเกือบ 3 ปีดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวุฒิ วิทิตปวีรรัต (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 41

2.4 รายได้ต่อเดือน ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคามพบว่า มีรายได้ในช่วง 10,000-15,000 บาทมากที่สุด รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ประมาณ 17,000 บาท/เดือน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีระยะเวลาการทำงานยังน้อย อัตราการจ้าง เป็นไปตามระเบียบราชการว่าด้วยเงินเดือน และค่าจ้างส่วนใหญ่จึงมีรายได้ในช่วงดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีรายได้ประจำระหว่าง 10,000-15,000 บาทมากที่สุด

2.5 ปัจจัยงูใจ ผลการศึกษาพบว่า มีแรงงูใจทำงานระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.35) (ตารางที่ 4.2) สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและแรงงูใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่าแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง รวมทั้งการศึกษาของ ลักขมี สุขดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าแรงจูงใจของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญญนิตย นาคศิลป์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตรวด ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างได้รับการตอบสนองทางด้านแรงจูงใจจากหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานในภาพรวมดี จึงสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามถึงมีแรงจูงใจทำงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาล ชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.82$, $\bar{X} = 0.76$, $\bar{X} = 3.64$ ตามลำดับ) ทั้ง 3 ด้านนี้มีแรงจูงใจระดับมากอาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของพยาบาลได้รับการปลูกฝังว่าเป็นอาชีพที่เสียสละ อ่อนน้อมถ่อมตน และปฏิบัติเป็นพยาบาลที่ดีดัง ฟาริดา อิบราฮิม (อ้างใน วิลาวรรณ อุปร โคตร, 2545) ได้ให้แนวคิดไว้ จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามที่รับ มอบหมายตามเวลา อีกทั้งการที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างใน โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้รับภาระงานที่ตรงกับสายวิชาชีพที่เรียนมา จึงทำให้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับแรงจูงใจทำงานมาก การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นของพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้าง สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่ว่าบุคคลอยู่ในสังคมจึง ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิก ของกลุ่ม ของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจาก บุคคลอื่น ต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก และแสดงออกในการให้ความรักความห่วงใยต่อบุคคลอื่น ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร ได้รับความรัก ความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใย ดูแล ช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน จึงแสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับในการทำงานโดยการปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ที่ดีของพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามมีระดับแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของพิมลพรรณ คุณสิทธิ์ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรอง คุณภาพโรงพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงานและด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ ลักขมี สุขดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ที่ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสะท้อนออกมาถึงความพึงพอใจในระดับมากของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มดังกล่าว

2.5.1 ด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจปานกลาง อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานยังน้อย คือ น้อยกว่า 5 ปีจึงยังคงมีความจำเป็นต้องได้รับการดูแลในการปฏิบัติงานจากรุ่นพี่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจาก ลักษณะงานในความรับผิดชอบของพยาบาลต้องดูแลชีวิตคนไข้และใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด การปฏิบัติงานของพยาบาล จึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดจากประสบการณ์การทำงาน พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างจึงยังคงต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากรุ่นพี่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าวจึงมีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลางสอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยศรี กล้านรงค์ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูงกับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาล พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของ ขวัญราตรี ไชยแสง (2544) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่าระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ด้านความก้าวหน้าของงาน มีระดับแรงจูงใจปานกลาง ซึ่งอาจแสดงให้เห็นถึงความไม่มั่นใจในความก้าวหน้าในสายวิชาชีพว่าจะมีความก้าวหน้าหรือไม่ ถึงแม้ในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายให้บรรจุพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างบรรจุเป็นข้าราชการภายในสองปีแล้วก็ตาม โดยมีเกณฑ์พิจารณาจากลูกจ้างชั่วคราวทุกสายวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่ปี 2549-2551 เป็นกลุ่มแรก เพื่อลงสู่ตำแหน่งหลังจากที่คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างเพื่อบรรจุในปีงบประมาณ 2556 ทั้งหมด 7,547 อัตรา โดยพิจารณาตาม 2 หลักเกณฑ์ คือ หลักเกณฑ์ด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน 12 เครือข่ายบริการ ได้แก่ 1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล 2.โรงพยาบาลทั่วไปในเขตทุรกันดาร 3.โรงพยาบาลชุมชนเปิดใหม่ 57 แห่ง 4.โรงพยาบาลที่ขาดสภาพคล่อง 5.โรงพยาบาลทั่วไปที่มีภาระงานหนัก และ 6.หน่วยงานที่มีภารกิจพิเศษ คลินิกบริการด้านสังคม เช่นบริการสุขภาพเด็ก ยาเสพติด และหลักเกณฑ์ด้านบุคคล คืออายุงาน และการประเมินผลงานรายบุคคล ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด โดยครอบคลุมทั้งเจ้าหน้าที่ที่จบจากสถาบันพระบรมราชชนก และสถาบันอื่นๆสำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่เหลือ ซึ่งมีทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุนอื่นอีกประมาณ 1 แสนกว่าคนได้ออกระเบียบเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมดเป็นระบบรองรับคู่ขนานไปพร้อมกับการดำเนินการบรรจุข้าราชการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยได้รับเงินเดือนจากเงินบำรุงของโรงพยาบาล ถึงแม้ในภาพรวมความก้าวหน้าของงานจะมีระดับแรงจูงใจปานกลางแต่ในรายด้านก็ยังพบว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อและได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีระดับแรงจูงใจมากแต่ก็ยังไม่เพิ่มความมั่นใจในความก้าวหน้าของงานในสายวิชาชีพกับพยาบาลอัตราจ้างอย่างเพียงพอทำให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดาภรณ์ ทุมมาสุทธิ (2552) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าของงานมีระดับปานกลาง และชญานิน โสตามุข (2553) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ พิมลพรรณ คุณสิทธิ์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน ที่พบว่าระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ปัจจัยคำจูน ผลการศึกษาพบว่ามีความเครียดในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.42) (ตารางที่ 4.2) 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงานและสถานภาพของอาชีพ ตามลำดับ และมีระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านผลตอบแทนการทำงาน โดยในแต่ละด้านพบว่า

2.6.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างต่อนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในการทำงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีการรับรู้ต่อนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานในระดับ

มาก ทั้งนี้ก็ปราชัยได้ว่าปัจจัยดังกล่าวน่าจะมาจากการที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้รับข่าวสารด้านนโยบายขององค์กร ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานในองค์กร โดยเมื่อเข้ามาทำงานครั้งแรกพยาบาลกลุ่มนี้จะได้รับชี้แจงและฝึกปฏิบัติในแต่ละฝ่ายของโรงพยาบาลก่อนที่จะไปปฏิบัติงานในฝ่ายที่ตนเองทำงานจริง เพื่อเรียนรู้งานจึงได้มีโอกาสในการรับทราบนโยบายและแนวทาง รวมถึงเป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน ที่ปฏิบัติตั้งแต่เริ่มเข้ามาอยู่ในองค์กรเป็นอย่างดี จึงมีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กรที่ทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาญญินิตย์ นาคศิลป์ (2549) ศึกษาถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตราด รวมถึงการศึกษาของ ลักษณ์ สุขดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ซึ่งพบว่ามีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับสูง เช่นเดียวกัน

2.6.2 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่ง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีการรับรู้ต่อวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้บริหารในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ การตัดสินใจการแก้ปัญหาเหมาะสม ทันทีทันที่ การมอบอำนาจมอบหมาย งานที่ชัดเจน การกระจายงานมีความยุติธรรม เป็นที่พึงพิงยามเกิดปัญหา ไม่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา จึงมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งก็ปราชัยได้ว่าผู้บริหารหน่วยงานเปรียบเหมือน หัวใจองค์กรและเป็นจุดรวมพลังของผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารและเข้าใจระบบ งานขององค์กร รวมทั้งจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน การบริหารที่มีประสิทธิภาพ นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติแล้วยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นด้วย เช่น การบริหาร และภาวะผู้นำ ในการบริหาร ซึ่งในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างอยู่ในฐานะลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินบำรุง โรงพยาบาลเกือบทุกแห่งมีการจ้างงานพยาบาล 2 แบบ คือ ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีความ แตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งพบว่าโรงพยาบาล หลายแห่งกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล เนื่องจากไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้พยาบาล รุ่นใหม่เข้ามาสู่ระบบลูกจ้างชั่วคราวได้ ผู้บริหารแต่ละแห่งจึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจขึ้นเอง เพื่อให้ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างคงอยู่ในองค์กรต่อไป การที่ระดับแรงจูงใจด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา มีระดับมากย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นธรรมในการปกครอง บังคับบัญชาให้โอกาสตัดสินใจในงานที่มอบหมายรวมถึงไม่มีการขัดแย้งกับการบริหารของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รวมถึงการศึกษาของ ลักขมี สุขดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง รวมทั้งการศึกษาของ อนันต์ ไชยกุลพัฒนา และจุริรัตน์ จันทะมุด (2555) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่ามีความระดับแรงจูงใจด้านปกครองบังคับบัญชาในระดับสูง

2.6.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีความระดับแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งแสดงว่า ความรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ตนเอง ครอบคลุม รวมถึงรายได้ ความปลอดภัยในการทำงานและการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัด อาจเนื่องจากการที่มีนโยบายให้มีการบรรจุพยาบาลวิชาชีพให้เป็นข้าราชการตามนโยบายรัฐบาลทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นใจในด้านความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นงลักษณ์ พะไยยะ และคณะ ที่พบว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาล พบว่าส่วนใหญ่บัณฑิตเลือกทำงานในสถานปฏิบัติงานของรัฐ เพราะคำนึงถึงการมีงานที่มั่นคงไม่เสี่ยงตกงานมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชญานิษฐ์ นาคศิลป์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตราดและการศึกษาของ อนันต์ ไชยกุลพัฒนา และจุริรัตน์ จันทะมุด (2555) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่ามีความระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานระดับสูง

2.6.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีความระดับแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างกับผู้บังคับบัญชา บุคลากร และผู้ร่วมงาน แสดงถึงความเข้าใจ ร่วมมือช่วยเหลือกันในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ มีความสามัคคีทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันทั้งหน่วยงาน อาจเนื่องมาจากภาระงานที่มากของพยาบาล ซึ่งต้องให้บริการผู้ป่วยจำนวนมากแต่มีเจ้าหน้าที่น้อย จึงต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันจึงทำให้มีความระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งการศึกษาของ รัชญานิษฐ์ นาคศิลป์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตราด นอกจากนั้นการศึกษาของ ลักขมี สุขดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์

ระหว่างแรงงูใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางและการศึกษาของ อนันต์ไชยกุลพัฒนา และจิริรัตน์ จันทะมุด (2555) การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่ามึระดับแรงงูใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

2.6.5 ด้านสภาพการทำงาน พบว่ามึระดับแรงงูใจในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างทางกายภาพ เช่น อากาศ เสียง กลิ่น แสง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ปลอดภัยในการทำงาน ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมต่อการทำงาน อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลชุมชนมีการพัฒนาเพื่อให้ผ่านมาตรฐาน HA และมีบางแห่งมุ่งพัฒนาให้ผ่าน ISO การพัฒนาโรงพยาบาลให้มีคุณภาพต้องควบคู่ไปกับการเรียนรู้แลกเปลี่ยนที่สำคัญคือ ต้องกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบรวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รู้ว่าโรงพยาบาลมึจุดมุ่งหมายในการพัฒนา โดยทุกคนในโรงพยาบาลต้องรู้ว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร แต่ละคนมึบทบาทอะไรในองค์กรจึงจะทำให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง กระบวนการที่เป็นมาตรฐานของโรงพยาบาลเพื่อให้ผู้ป่วยมึหลักประกันว่าจะไม่เกิดความเสี่ยงในการรักษา โดยมีระบบตรวจสอบตนเองที่เชื่อถือได้ มีการปฏิบัติตามระบบที่วางไว้ มีการวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น นำปัญหามาปรึกษาภายในกลุ่มเพื่อหารูปแบบมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานที่เป็นระบบ ทำงานเป็นทีม มีกำลังคนสถานที่ และเครื่องมือที่เหมาะสมสอดคล้องกับพันธกิจและขอบเขตของโรงพยาบาล มีกระบวนการบำรุงรักษาและพัฒนาเพื่อใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยในส่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลก็มึมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นการประเมินหน่วยบริการปฐมภูมิตามมาตรฐานของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ทำให้ในเรื่องสภาพการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสะดวก สะอาดปลอดภัยได้มาตรฐานไม่ต่างจากโรงพยาบาลชุมชนจึงทำให้ระดับแรงงูใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและแรงงูใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และธัญญนิตย์ นาคศิลป์ (2549) ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตราด และอดุลย์ ทองแก้ว (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงงูใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.6.6 ด้านสถานภาพของอาชีพ พบว่ามีระดับแรงงใจในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างต่อการประกอบอาชีพ ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าความสำคัญแก่งานที่ปฏิบัติ อาทิ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหรือในตำแหน่งหน้าที่ความเสมอภาคและโอกาสเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ ถึงแม้จะมองว่าอาชีพพยาบาลทำงานหนัก ค่าตอบแทนน้อยแต่ในภาพรวมมองว่าอาชีพพยาบาลเป็นงานที่ทำทวยความสามารถในด้านการดูแลรักษาผู้ที่เจ็บป่วยที่มีความทุกข์ความทรมาน ทั้งทางร่างกายและจิตใจให้หายจากภาวะดังกล่าว เมื่อผู้ป่วยมีอาการดีขึ้นหรือหายจากความทรมาน จึงทำให้เกิดความภูมิใจและมีความสุขกับผลงานดังกล่าว ซึ่ง ศิริพร จิรวัฒน์กุล และคณะ (2554) ค้นพบว่า ความสุขเกิดจากการรักในวิชาชีพ และการช่วยเหลือผู้ป่วย และประชาชน “เสมือนว่าได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล” และอุดมการณ์นี้เองที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็ง สามารถให้คงอยู่ในวิชาชีพนี้ได้แม้ว่าส่วนใหญ่จะไม่มีความสุขในการทำงาน แต่มีความภูมิใจในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรสวรรค์ จินตนาวิ (2553) ที่พบว่า ความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล อยู่ในระดับมาก จึงพบว่าระดับแรงงใจด้านสถานภาพของอาชีพของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก

2.6.7 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่ามีระดับแรงงใจในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างต่อสถานการณ์หรือลักษณะการทำงานหรือสถานที่พักและปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการและรายได้ยังคงต้องได้รับการตอบสนองมากกว่าปัจจุบัน เพื่อจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างให้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาของ นงลักษณ์ พะไยยะ และคณะ (2551) ศึกษาปัจจัยกำหนดการเลือกงานในชนบทของพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ : การใช้เครื่องมือการทดลองเพื่อการตัดสินใจ พบว่าภูมิสำเนาอาจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากในการเลือกสถานที่ทำงาน เมื่อจบแล้วของบัณฑิตพยาบาลและแรงงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงินเป็นแรงดึงดูดใจให้คนสู่องค์กร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฏฐา พัฒนะวานิชนันท์และคณะที่พบว่าสิทธิประโยชน์การจ้างงาน เพื่อจูงใจและสร้างพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในระบบบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนร้อยละ 40,30 และ 20 มีการเลื่อนตำแหน่งมีโอกาสการศึกษาต่อ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีโบนัสให้เป็นทางเลือกในตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ จึงควรมีชุดสิทธิประโยชน์ที่มีดีของแรงงใจทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆที่ไม่ใช่ตัวเงินไปพร้อมๆกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยศรี กล้านรงค์ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูงกับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาลและการศึกษาของ อนันต์ ไชยกุลพัฒนา และจวีร์รัตน์ จันทะมุด (2555) การศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่ามีความระดับแรงงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2.6.8 ด้านผลตอบแทนการทำงาน พบว่ามีระดับแรงงูใจในระดับปานกลาง การที่พยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอในการใช้จ่าย การปรับเปลี่ยนเป็นไปตามเหตุผลที่สมควรกับการรับผิดชอบต่อน้าที่ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ นั้นคงต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างแรงงูใจให้มีมากขึ้นที่ได้รับอาจยังไม่เพียงพอ ในปัจจุบันอำนาจการจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวเป็นของผู้บริหารโรงพยาบาล โดยกระทรวงสาธารณสุขวางกรอบการจ้างไว้เพียงกำหนด อัตราเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราวนักเรียนทุน วุฒิปริญญาตรีไว้ที่ขึ้นต่ำ 10,030-12,440 (ปรับเป็น11060-16440 บาทในปี 2554) แต่ค่าตอบแทนหมวดอื่นใช้ระเบียบเดียวกับพยาบาลข้าราชการ โดย โรงพยาบาลต้องสร้างแรงงูใจเองในการสร้างแรงงูใจ เช่น กำหนดแบ่งเงินเดือนให้ลูกจ้างชั่วคราว กำหนดแบ่งความก้าวหน้าในงาน ขยายสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลมากกว่ากฎหมายประกันสังคม กำหนด มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน อาหารราคาถูก สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น เพื่อเป็นแรงงูใจให้ พยาบาลพัศตราจ้างคงอยู่ในองค์กร(ศิริพร จิรวัดน์กุลพร้อมคณะ.2555) การที่พยาบาลวิชาชีพพัศตรา จ้างโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามมีระดับแรงงูใจด้าน ผลตอบแทนทำงานอยู่ระดับปานกลาง เพราะอาจได้รับการตอบสนองในเรื่องดังกล่าวยังไม่เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลักขมิ สุขดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้าง รวมทั้งการศึกษา ของ อนันต์ ไชยกุลพัฒนา และจวิรรัตน์ จันทะมุด (2555) การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการ ศึกษาพบว่ามีความระดับแรงงูใจด้านด้านผลตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.7 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความยึดมั่น ผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับยึดมั่นความผูกพันระดับปานกลาง ซึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.7.1 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่มองว่าต้องมีความผูกพัน รักษาชื่อเสียง มีการช่วยเหลือ กันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพบว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อ

องค์การ มีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ พยายามรักษาชื่อเสียงของโรงพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ พร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานเพื่อสัมพันธ์ภาพอันดี รู้สึกไม่พอใจทุกครั้งที่ได้ยินคนอื่นพูดถึงโรงพยาบาลในทางเลื่อมเสีย ความภูมิใจที่คนในโรงพยาบาลรักใคร่ ผูกพันและช่วยเหลือกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงพร้อมจะปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ตนเองทำงานอยู่และยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ถึงแม้ผู้อื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็จะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลนี้ มีระดับความยึดมั่นผูกพันปานกลาง อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน ยังต้องการความมั่นคงทางอาชีพและผลตอบแทนที่ดีในการทำงานจึงมองว่าถ้าผู้อื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าอาจจะมีการย้ายหรือลาออกจากองค์การเพื่อไปเริ่มต้นใหม่กับองค์การอื่นได้ แต่ในภาพรวมพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อองค์การมากสอดคล้องกับการศึกษาของ ลักขมิ์ สุขดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับการศึกษาของ สวรรยา นาคอน (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบารุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ที่พบว่า มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2.7.2 ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ พบว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะอุทิศตน ททุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ การเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ ภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพยาบาลปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ พร้อมจะสละเวลามาทำงานเมื่อโรงพยาบาลขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ โรงพยาบาลแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับ พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others, 1974: 604) ที่กล่าวไว้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์การ สมาชิกมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกจะต่างจากความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นย่อมแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระดับมาก อาจ

เนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองด้านจิตใจ ทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กรส่วนในข้อแต่ละวันที่ทำงานไม่เคยคิดเร่งเวลาให้เลิกงานเร็วๆ และการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่างกับโรงพยาบาลแห่งอื่นมีระดับความยึดมั่นผูกพันปานกลางอาจเนื่องจากการะงานของพยาบาลมีมาก ต้องพบและอยู่กับผู้ป่วยที่ทนทุกข์ทรมานจึงอาจจะมีบางช่วงที่ไม่อยากพบเห็นสภาพดังกล่าวและพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างทำงานกับหน่วยงานของรัฐบาลเป็นงานที่ให้บริการกับผู้ป่วยมีผู้รับบริการมาภาระงานจึงมาก อาจทำให้เกิดความรู้สึกว่าภาระงานที่มีมากกว่าโรงพยาบาลแห่งอื่นหรือเอกชนจึงมีระดับความยึดมั่นผูกพันปานกลาง แต่ในภาพรวมพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รศนา ถนอมเกียรติ (2551) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันด้านต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร และลักษมี สุขดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.7.3 ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่มีต่อองค์กร ในการคงเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มาก ไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า เรื่องการแลกเปลี่ยนด้วยกำลังกาย กำลังใจ เป็นความผูกพันที่ต้องการคงอยู่ในองค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ ตามทฤษฎีที่เรียกว่า “Side-bet theory” ของเบคเกอร์ (Becker 1960) ซึ่งอาจเกิดการลาออกหรือขอย้ายจากองค์กรได้ ซึ่งทฤษฎีของเบคเกอร์ มีสาระสำคัญคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากลาออกจากองค์กรแล้วจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า Side bet ซึ่งจะปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญา ทักษะต่างๆ ตลอดจนโอกาสบางอย่าง ซึ่งไม่สามารถโอนย้ายไปยังองค์กรอื่นได้ถ้าบุคคลลาออกจากองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลพลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่หากบุคคลลาออกไปก่อนครบเวลากำหนด ก็เท่ากับการลงทุนด้านร่างกาย แรงใจ และสติปัญญานั้นได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนนั้นได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจลาออกก็จะสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับ จากที่กล่าวมาข้างต้นพยาบาลวิชาชีพเป็นพยาบาลอัตราจ้างทำงานยังไม่ยาวนานได้รับผลประโยชน์จากองค์กรน้อยจึงทำให้มีระดับความผูกพันปานกลาง จึงมีโอกาสที่จะลาออกหรือขอย้ายจากองค์กรมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตภา นากา (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จากการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่มีระดับความผูกพันปานกลาง เช่นเดียวกับ สวรรยา นาดอน (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บารุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ที่พบว่า มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

2.8.1 ด้านอายุ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีอายุเฉลี่ย 26.27 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.90 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ซึ่งมีอายุใกล้เคียงกัน พึ่งทำงานกับองค์กรได้ไม่นาน ต้องมีการปรับตัวในการทำงานสูง มีทางเลือกในการไปทำงานกับที่อื่นสูงกว่าผู้ที่มิอายุมากกว่าไม่เหมือนกลุ่มข้าราชการส่วนใหญ่ที่มีอายุมากแล้วจึงมีประสบการณ์ทำงานมาก ไม่ต้องปรับตัวกับงานและมีค่าตอบแทนที่สูงตามอายุงาน ส่วนพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างการที่อายุงานยังน้อยโอกาสที่จะรับตำแหน่งที่สูงและมั่นคงย่อมน้อยไปด้วย ยิ่งเป็นอัตราจ้างด้วยแล้วโอกาสในการมีตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงย่อมเป็นไปได้ไม่มากนัก จึงทำให้อายุไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรรัตน์ พูลเกตุ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาพบว่าอายุของ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ วรรณดี อ่อนแย้ม (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.8.2 ระยะเวลาที่ทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีระยะเวลาทำงานกับองค์กรยังน้อยประมาณ ร้อยละ 40 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นเวลา 3 ปี ปฏิบัติงานเฉลี่ยเป็นเวลาเกือบ 3 ปี จึงยังไม่ได้รับผลประโยชน์จากองค์กรในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เหมือนข้าราชการที่มีระยะเวลาทำงานกับองค์กรนานกว่าเพราะยังทำงานนานยังมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งที่สูงย่อมทำให้เกิดความภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรนานจึงอาจทำให้ระยะเวลาที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรรัตน์ พูลเกตุ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและวรรณดี อ่อนแย้ม (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ

ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี พบว่าระยะเวลาที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี และจิตภา นาภา (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร รวมถึงการศึกษาของศิริวันต์ ยิ้มเลี้ยง และคณะ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของโรงพยาบาลพิจิตร ที่พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการศึกษาที่กล่าวมาทำในกลุ่มผู้มีระยะเวลาทำงานมากจึงพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร จึงทำให้ระยะเวลาที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่มีระยะเวลาทำงานน้อยไม่สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยส่วนใหญ่ ส่งผลให้ระยะเวลาที่ทำงานไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

2.8.3 รายได้ต่อเดือน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้รายได้ต่อเดือนไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีรายได้ในช่วง 10,000-15,000 บาทมากที่สุด รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ประมาณ 17,000 บาท/เดือน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงการจ้างของหน่วยงานและอยู่ในอำนาจการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของผู้บริหารโรงพยาบาล โดยกระทรวงสาธารณสุขวางกรอบการจ้างไว้เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราวนักเรียนทุน วุฒิปริญญาตรีไว้ที่ขั้นต่ำ 10,030-12,440 ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำแตกต่างของอัตราจ้างในแต่ละพื้นที่ของจังหวัดมหาสารคาม จึงอาจเป็นสาเหตุให้รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรรัตน์ พูลเกตุ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาพบว่าระดับเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และวรรณดี อ่อนแย้ม (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับเงินเดือนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวันต์ ยิ้มเลี้ยง และคณะ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลพิจิตร ที่พบว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงอยู่แล้ว

2.8.4 สถานภาพสมรส พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทำให้สถานภาพไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 77.93 มีสถานภาพสมรสแบบอื่นเพียงร้อยละ 22.07 จึงอาจทำให้ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของ อมรรัตน์ พูลเกตุ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับการศึกษาของ ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ และวรรณดี อ่อนแย้ม (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่กลับพบว่าการศึกษาของ จิตภา นากา (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จากการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นต่อองค์กร เพราะคนที่มิสถานภาพคู่จะให้ความสำคัญกับครอบครัวมาก ถ้าเปลี่ยนงานจะกระทบกับรายได้ครอบครัว

2.8.5 ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยเชิงใจในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพัชราจ่างจังหวัดมหาสารคาม พบว่าปัจจัยเชิงใจทั้งภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งนำไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ที่ว่าปัจจัยเชิงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลคลิดเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพพัชราจ่างมีการรับรู้สิ่งเหล่านี้จากองค์กร ทั้งการได้รับการปลูกฝังที่ดีในเรื่องแนวคิดการทำงาน การได้ทำงานตรงกับสายงานที่เรียนมาเมื่อทำงานโดยตรงสายงานที่เรียนส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการจึงทำให้ปัจจัยเชิงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตภา นากา (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จากการศึกษาพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับ ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงตระการ ด่านกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข : ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา พบว่าทุกขนาดของโรงพยาบาลชุมชนมีปัจจัยภายในด้านลักษณะงานสามารถ

ทำนายระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ และวรรณดี อ่อนแอ้ม (2552) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่องยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.8.6 ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างจังหวัดมหาสารคามพบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมและรายด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านผลตอบแทนการทำงาน มีความความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบิร์ก กล่าวไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ซึ่งพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีการรับรู้สิ่งเหล่านี้จากองค์การส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงตอบสนองทำให้พบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบนโยบายขององค์การตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานเป็นครั้งแรกจึงเข้าใจเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดี รวมถึงมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทำงานในองค์การ พร้อมกับมีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ถึงแม้การที่ผู้รับบริการมากจึงต้องช่วยเหลือกันทำงานเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยทั้งนี้การทำงานอยู่ภายใต้มาตรฐานของหน่วยงานทั้ง HA และมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ จึงเกิดความภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล รวมถึงการมีสวัสดิการและรายได้ที่เหมาะสมส่งผลให้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างสอดคล้องกับการศึกษาของ จิตาภา นากา (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จากการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในงาน ค่าจ้างและสวัสดิการพบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและการศึกษาของ วรรณดี อ่อนแอ้ม (2552) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านนโยบายขององค์การ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะการบังคับบัญชา ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการสังเคราะห์งานวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูน โดยปัจจัยรายด้านของปัจจัยเชิงใจมีด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน ส่วนปัจจัยค่าจูนมีด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านผลตอบแทนการทำงาน ซึ่งทุกด้านที่กล่าวมาพบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทุกด้านจากผลการวิจัยนี้ผู้บริหาร โรงพยาบาลชุมชนและผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจสู่ปฏิบัติงานให้แรงจูงใจเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยเชิงใจผู้บริหาร ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้าของงานและความรับผิดชอบ ที่พบว่ามีค่าระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือบรรจุเป็นข้าราชการในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งยังเป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างยังรู้สึกกังวลใจถึงแม้จะมีนโยบายในการได้รับการบรรจุในอนาคตแต่ก็ยังคงยังไม่สร้างความมั่นใจเท่าที่ควรจึงส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลในความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลผู้บริหารจึงควรส่งเสริมด้านแรงจูงใจด้านนี้ให้เพิ่มสูงขึ้นเพื่อป้องกันการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างจากองค์กรในอนาคต โดยอาจจะให้มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีสิทธิลาศึกษาต่อ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสวัสดิการครอบคลุมญาติเหมือนข้าราชการ เป็นต้น และในด้านความรับผิดชอบพบว่าการทำงานที่มีผู้ตรวจสอบอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาและการได้เสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงานน้อยทำให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีระดับแรงจูงใจปานกลางเช่นกัน ซึ่งการแก้ปัญหาดังกล่าวจึงควรมีทีมผู้ให้การช่วยเหลือแบบที่ช่วยน้องในช่วงเวลาปฏิบัติงานกับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อคอยให้คำปรึกษาเวลาที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างพบปัญหาในเวลาทำงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยเชิงใจที่อยู่ในระดับสูงแล้วก็ควรส่งเสริม สนับสนุนแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

3.1.2 ปัจจัยค่าจูน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงสุดดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรในครั้งแรกได้รับทราบนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

ที่ชัดเจน โดยการฝึกงานให้ครบทุกแผนกหรือทุกฝ่ายขององค์กรก่อนจะไปปฏิบัติงานจริง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพภาพของอาชีพ สภาพการทำงาน ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวก็ควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น โดยผู้บริหารควรส่งเสริมในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอาจมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันในหน่วยงาน เช่น กีฬา การทัศนศึกษา หรือการมีเวทีแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ด้านความมั่นคงในการทำงานผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจกับพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในการที่จะมีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือความเชื่อมั่นในการจ้างงานว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างในอนาคต ด้านสภาพการทำงานควรเน้นความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ ในด้านสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างควรได้รับสิทธิ์ที่ไม่แตกต่างจากข้าราชการ เช่น สวัสดิการบ้านพัก โบนัส หรือการได้รับการเพิ่มเงินเดือนตามคุณภาพ ปริมาณงานและระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร

3.1.3 ความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานในระดับมากผู้บริหารจึงควรส่งเสริมรักษาระดับความยึดมั่นผูกพันนี้ให้คงเดิมหรือเพิ่มมากขึ้น ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่พบว่ามียกระดับปานกลางผู้บริหารควรพัฒนาปรับปรุงให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าย้ายหรือลาออกไปจะต้องสูญเสียรายได้ ความมั่นคงและโอกาสที่ดีในการทำงาน การให้ความสำคัญในการสร้างความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างให้มากขึ้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น เพราะเมื่อพยาบาลกลุ่มนี้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อองค์กรและพร้อมที่จะให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถรวมทั้งเสริมสร้างความสง่างามให้กับองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัตราจ้างสาธารณสุขด้านอื่นๆ ด้วย เพื่อนำผลศึกษามาเปรียบเทียบเพื่อให้มองเห็นในภาพรวมทั้งองค์กร

3.2.2 ควรมีการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัตราจ้างอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง เป็นต้น