

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาพยาบาล
3. แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

องค์การ (Organizational) หมายถึง หน่วยงานทางสังคมที่ก่อตั้งขึ้นและเป็นศูนย์รวมของกลุ่มบุคคลเพื่อทำกิจกรรมหรือประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ คือ 1) มีการรวมตัวของกลุ่มบุคคล 2) มีพันธกิจที่ชัดเจน 3) มีอุดมการณ์ร่วมกัน 4) มีเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน 5) มีผลประโยชน์ร่วมกัน 6) มีระบบบริหารและการจัดการรวมทั้งกฎระเบียบ 7) มีการกระทำกิจกรรมร่วมกัน และ 8) มีงบประมาณสำหรับดำเนินพันธกิจขององค์การ สำหรับองค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่ผลิตหรือการดำเนินงานขององค์การมีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ หากผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ได้รับการเสริมแรงและได้รับกำลังใจ ย่อมทำให้ผลงานมีคุณภาพและมาตรฐาน (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550)

2. แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาพยาบาล

2.1 บริบทของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย

สถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นองค์การที่มุ่งผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในทีมสุขภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาพยาบาล คือ การสอนให้ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลที่มีการศึกษากว้างขวาง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในระดับต่างๆ ได้ พร้อมทั้งมีทักษะเฉพาะในการเป็นผู้ให้การดูแลสุขภาพ ผู้นำ ผู้ส่งเสริมสุขภาพ ครูหรือที่ปรึกษา และผู้คัดกรอง

สุขภาพ จุดมุ่งหมายเหล่านี้ขึ้นอยู่กับแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลด้านต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันได้เพิ่มเรื่องการวิจัยและการมีส่วนร่วมในชุมชนมากขึ้น รวมทั้งสนองตอบความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง (สุพิศ ประสพศิลป์, 2540) สำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ประกอบด้วย สถาบันการศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน โดยสถาบันการศึกษาพยาบาลในภาครัฐที่สังกัดกระทรวงต่าง ๆ มีดังนี้ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น 2) สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ 3) สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โรงเรียนพยาบาลกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก 4) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้ชื่อว่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 35 แห่ง (สายสวาท เผ่าพงษ์, 2544 อ้างถึงใน กนกพร นทีสมบัติ, 2550) ส่วนสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดภาคเอกชน เช่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เป็นต้น (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2556)

การศึกษาพยาบาลได้มีวิวัฒนาการมาเป็นวิชาชีพตามมาตรฐานสากลและได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลให้มีพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 เพื่อให้สามารถควบคุมและพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาลและผดุงครรภ์ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพที่เหมาะสมกับความต้องการทางสังคม ผู้รับบริการมีความปลอดภัย ซึ่งวิชาชีพการพยาบาลได้พัฒนาเข้าสู่ระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2499 และในปี พ.ศ. 2551 มีสถาบันการศึกษาทั้งสิ้น 76 แห่ง ในปีการศึกษา 2552 และมีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์เพิ่มอีก 4 แห่ง รวมเป็นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 24 แห่ง สังกัดเอกชน 22 แห่ง รวมทั้งสิ้น 80 แห่ง และมีเพียง 60 แห่งที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้วและได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล ส่วนอีก 20 แห่งเป็นสถาบันการศึกษาใหม่ที่ยังไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา และยังอยู่ในระยะการติดตามเพื่อรับรองสถาบันจนครบ 4 ปี ซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์และได้รับการรับรองครบทั้ง 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีสิทธิสอบรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2552 อ้างถึงใน สำนักกรรมการ 3 สำนักงานงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2554) สำหรับสถานภาพการผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ในประเทศไทย แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพการผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ จำแนกตามสังกัดสถาบันการผลิต
ปีการศึกษา 2552

สังกัดของสถาบันการผลิต	จำนวน (แห่ง)	สำเร็จการศึกษา (คน)
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	16	1,587
ภาคเอกชน	10	1,247
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	29	2,608
กระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4	253
กรุงเทพมหานคร	1	143
รวม	60	4,839

**ที่มา: สภาการพยาบาล, 2552

สำหรับภาพรวมบริบทของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้ (สุพิศ ประสพศิลป์, 2540; กนกพร นทีสมบัติ, 2550)

2.1.1 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะขององค์การดังนี้

1. องค์การและการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ดำเนินงานภายใต้การบริหารงานของคณบดี โดยมีคณะกรรมการประจำคณะฯ ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย มีทีมบริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการ และดำเนินงานของคณะตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ได้แก่

1.1 พิจารณาหลักสูตรเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ สกอ.กำหนด

1.2 พิจารณาวางระเบียบและข้อบังคับทางการศึกษาของคณะฯ ที่ไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งวางระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

1.3 วางแผนงานของคณะฯเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

1.4 พิจารณาแต่งตั้ง หรือถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการในคณะฯ ต่อมหาวิทยาลัย

1.5 จัดการสอบไล่หรือควบคุมมาตรฐานการศึกษาของคณะฯ

1.6 ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อคณบดี

1.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณบดีมอบหมาย

2. นโยบาย เป็นไปตามนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดม

ศึกษา ซึ่งยึดตามแนวแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และทิศทางการพัฒนาด้านสาธารณสุข

3. บทบาท มีบทบาทหรือภารกิจหลัก 4 ประการ ได้แก่

3.1 ด้านการจัดการศึกษา มีหลักสูตรที่เปิดสอนมากกว่า 2 หลักสูตร คือ ผู้ช่วยพยาบาล พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต และพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต

3.2 ด้านการวิจัย สนับสนุนการสร้างงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ จัดสรรแหล่งเงินทุน กำหนดทิศทางและหัวข้องานวิจัย ร่วมมือและประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการวิจัยให้มีความเป็นนานาชาติ มีมาตรฐานทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ

3.3 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ให้บริการวิชาการและความรู้แก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ

3.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

นอกจากนี้ยังต้องจัดกิจกรรมนักศึกษา โดยส่งเสริมให้มีโอกาสดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตรในรูปการดำเนินงานด้านสโมสรนักศึกษา สภานักศึกษา และชมรมต่าง ๆ การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม ด้านการกีฬา จัดบริการและสวัสดิการนักศึกษา

4. งบประมาณ ได้แก่ งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้

2.1.2 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

มีลักษณะขององค์การดังนี้

1. โครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก มีหน่วยงานรับผิดชอบคือ

1.1 หน่วยงานส่วนกลาง แบ่งเป็น 5 ส่วนคือ ส่วนแผนงาน ส่วนพัฒนาบุคลากร ส่วนพัฒนาการศึกษา ส่วนเทคโนโลยีและการพัฒนา และส่วนเลขานุการ

1.2 วิทยาลัยในสังกัด มีหน้าที่หลักคือจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาล เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อการศึกษา การบริหารงานด้านการพยาบาลและบริการวิชาการแก่สังคม

2. ผู้บริหารและอาจารย์ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารวิทยาลัยฯ ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งโดยคณะกรรมการของสถาบัน ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง แต่ละแห่งจะมีรอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 2-4 คน หัวหน้าภาควิชา 8 คน จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานประมาณ 30-90 คน

2.1.3 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และกระทรวงมหาดไทย

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โรงเรียนพยาบาลกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และวิทยาลัยพยาบาล

ตำรวจ มีลักษณะเฉพาะคือ

1. ผลิตพยาบาลวิชาชีพสนับสนุนกองทัพและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้บริการด้านสุขภาพแก่ข้าราชการทหาร ตำรวจและครอบครัว ตลอดจนประชาชนทั่วไปในภาวะปกติ ภาวะฉุกเฉินและภาวะสงคราม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในหลักสูตรในการที่จะพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับเป็นนายทหารสัญญาบัตรและนายตำรวจที่ดี ได้บรรจุวิชาทหารหรือวิชาการตำรวจ ตลอดจนการพยาบาลภาคสนามตามแต่ละเหล่าทัพ
3. อาจารย์พยาบาลอยู่ในฐานะเป็นข้าราชการทหารหรือตำรวจผู้หนึ่ง ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหารตำรวจ และต้องร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามที่กองทัพหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดขึ้น ต้องมีการเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหน่วยสนับสนุนด้านการพยาบาลสนาม และลำเลียงผู้ป่วยทางบก ทางเรือ หรือทางอากาศเมื่อมีสถานการณ์ฉุกเฉิน
4. ผู้บริหารและอาจารย์ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารวิทยาลัยฯ ซึ่งได้มาจากการแต่งตั้งและมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2-4 ปี ตามนโยบายของสถาบันนั้นๆ แต่ละแห่งจะมีรอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 1-3 คน หัวหน้าภาควิชา 6-8 คน จำนวนอาจารย์ปฏิบัติงาน 30-80 คน

2.1.4 สถาบันการศึกษาพยาบาลภาคเอกชน

มีลักษณะขององค์กรดังนี้

1. เป้าหมาย มุ่งผลิตพยาบาลที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยความรู้อันก่อให้เกิดสติปัญญาและทักษะในวิชาชีพ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพยาบาลวิชาชีพ และรู้จักใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นผู้สนใจศึกษา เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. นโยบาย จัดการศึกษาโดยมุ่งให้ความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อศึกษาค้นคว้าวิจัย พัฒนาตนเองและวิชาชีพ
3. บทบาท มีบทบาทครบทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ส่วนใหญ่จะเน้นบทบาทในการสอนหรือผลิตบัณฑิตมากที่สุด
4. งบประมาณ เงินรายได้ส่วนใหญ่มาจากค่าเล่าเรียนและค่าหน่วยกิต

2.2 สถาบันการศึกษาพยาบาลในจังหวัดนครราชสีมา

จังหวัดนครราชสีมา มีสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 3 สถาบัน ดังนี้

2.2.1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา

เป็นวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก เริ่มก่อตั้งเมื่อปีพ.ศ. 2497 โดยดำริของพันโทนายแพทย์หลวงนิตย์ เวชวิศิษย์ อธิบดีกรมการแพทย์ขณะนั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของสังคม เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2498 โดยใช้ชื่อว่าโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยนครราชสีมา นับเป็นโรงเรียนพยาบาลแห่งที่ 3 ของกระทรวงสาธารณสุข และในปีพ.ศ. 2517 กระทรวงสาธารณสุขได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนพยาบาลฯ จึงเข้าไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข และเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา ต่อมาในวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2537 สมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมาจึงเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา นับแต่นั้นเป็นต้นมา ปัจจุบันสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ได้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และในปีพ.ศ. 2540 ได้เข้าเป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้สำเร็จการศึกษามีศักดิ์และสิทธิในปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกประการ

ปรัชญา

บัณฑิตมีความรู้ ความสามารถ ประยุกต์ศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นไปสู่ปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ ทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยใช้กระบวนการพยาบาล ให้บริการแบบองค์รวมและคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เน้นให้บัณฑิตเป็นผู้นำทางการพยาบาลด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัย นำผลการวิจัยและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนางาน มีทัศนคติที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพการพยาบาล

วิสัยทัศน์

สถาบันอุดมศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีความเป็นเลิศสู่สังคม

อาเซียน

พันธกิจ

1. สร้างบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมอาเซียน

อาเซียน

2. สร้างและบูรณาการองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ของชุมชนและสังคม

3. ถ่ายโอนความรู้สู่ชุมชน และสังคมอาเซียน

4. สืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาด้านสุขภาพของชุมชนสู่สังคม

อาเซียน

(วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา, 2555)

2.2.2 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลภาคเอกชน โดยเป็นคณะวิชาลำดับที่ 8 ของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ซึ่งสภามหาวิทยาลัยฯ เห็นชอบในหลักการให้จัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ และเปิดสอนหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ เมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2549 วันที่ 22 เมษายน พ.ศ.2549 และคราวประชุมครั้งที่ 3/2549 วันที่ 10 มิถุนายน 2549 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จึงมีภารกิจหลัก การจัดการศึกษา และการบริหารงานเป็นไปตามแนวทางของมหาวิทยาลัยฯ และด้วยแนวคิด ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลและคณะพยาบาลศาสตร์ เห็นชอบให้กำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของคณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

ปรัชญา

จริยธรรมนำปัญญา เสริมสร้างสุขภาพสังคมไทย วิชาการก้าวไกล ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมก้าวนำพร้อมสังคม ผสมผสานความเป็นไทยสู่สากล

ปณิธาน

ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความขยัน มีความซื่อสัตย์ รู้จักประหยัด มีความอดทน มีน้ำใจ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งสร้างองค์ความรู้ด้วยการวิจัย และปฏิบัติการพยาบาลเพื่อสุขภาพวิถีไทยเปี่ยมด้วยภูมิปัญญาและภูมิธรรม

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาลที่มีความคิดวิเคราะห์ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวินัย มีคุณธรรม มีความเป็นสากล และคงเอกลักษณ์ความเป็นไทย
2. สร้างงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อการดูแลสุขภาพ
3. ให้บริการวิชาการทางสุขภาพแก่วิชาชีพและชุมชนให้เกิดการพึ่งตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งเสริมการดำรงสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี และสุขภาพวิถีไทย ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาลในระดับต่างๆ ตามความต้องการของสังคม
2. เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ปัญหาสุขภาพต่างๆของบุคคล ครอบครัว และชุมชน
3. เพื่อบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบต่างๆ แก่กลุ่มบุคคล กลุ่มอาชีพ รวมถึงการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชน ให้เกิดการพึ่งตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
4. เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและสุขภาพวิถีไทย
5. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2555)

2.2.3 สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2552 โดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในการประชุมครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2552 ได้มีมติอนุมัติจัดตั้งสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และเปิดรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์รุ่นแรกในปีการศึกษา 2552 จำนวน 48 คน

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มทส.) จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนากำลังคนของประเทศโดยเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความต้องการกำลังคนสูง รวมทั้งเน้นวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สอดคล้องต่อความต้องการและสภาพสังคมไทยในอนาคต สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ให้ความสำคัญในการผลิตบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตเป็นผู้รอบรู้ในปัจจัยมนุษย์ (Humanware) ปัจจัยองค์กร (Orgaware) ปัจจัยข้อมูล (Infoware) และความรู้ความชำนาญในปัจจัยเทคโนโลยี (Technoware) และสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์เชื่อว่าบัณฑิตพยาบาลจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ ใช้ Evidence base ในวิชาชีพการพยาบาล สร้างสรรค์ภูมิรู้ ภูมิปัญญา เพื่อพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคคลและสังคม

ปณิธาน วิสัยทัศน์

ปี 2556 สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์จะเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ และมีการวิจัยที่มีคุณภาพระดับสากล

พันธกิจ

สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ได้ปฏิบัติตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และจะดำเนินงานตามพันธกิจดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการของการพัฒนา

ประเทศ

2. ผลิตผลงานวิจัยหรือพัฒนานวัตกรรม และนำผลการวิจัยหรือนวัตกรรมไปพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล ทั้งในระดับท้องถิ่นและประเทศ
 3. ให้บริการวิชาการแก่ประชาชนและหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน
 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งศิลปวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 5. ปรับปรุง ถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านการพยาบาล
- วัตถุประสงค์**
- เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะดังนี้
1. มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อการบริการสุขภาพ
 2. มีความรู้ความเข้าใจในวิทยาศาสตร์พื้นฐาน และมีความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล
 3. สามารถปฏิบัติการพยาบาลแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน แบบองค์รวม และใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการสร้างเสริม ปกป้องสุขภาพ รักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ และดูแลระดับประคอง รวมทั้งยึดหลักจริยธรรม หลักกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อในการปฏิบัติการพยาบาลที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ใช้บริการ
 4. ทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 5. บริหารจัดการระบบบริการการพยาบาล ระบบบริการสุขภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ
 6. มีความรู้ความเข้าใจในการวิจัย โดยสามารถค้นหา วิเคราะห์ แผลผล และประยุกต์ในการพยาบาล
 7. เผยแพร่ความรู้และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยแก่บุคลากรในกลุ่มพยาบาล นักวิชาชีพ กลุ่มสุขภาพอื่น ๆ ผู้ใช้บริการ และประชาชนทั่วไป
 8. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพและสังคม
 9. มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

(สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2555)

3. แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ(Organizational commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์การ รู้สึก

ผูกพันต่อองค์การ ภักดีต่อองค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ (ธนพร แยมสุดา, 2550)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิต (Psychological status) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ อธิบายได้ 3 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การ ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร เท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์การ ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์การ แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าและไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือ บุคคลรู้สึกว่าการเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์การ (ธนพร แยมสุดา, 2550)

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของสเตียร์สและคณะ (Steers, R.M., Mowday, R.T. & Porter, L.W., 1995) ซึ่งกล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์การ โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์การไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์การ รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์การอื่น ๆ และเชื่อว่าองค์การจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แสดงออกโดยการทุ่มเทเสียสละ มีความเต็ม

ใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์การในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ แสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์การ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์การ ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม รวมถึงให้การสนับสนุนองค์การในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้ (ตรุณศรี สิริยศารัง, 2542; สุทธิลักษณ์ ศิลลา, 2545; ธนพร แยมสุตา, 2550; Porter and Steers, 1973; Steers, 1984; Mathieu and Zajac, 1990)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคาดหวัง (Job expectations) ความผูกพันทางจิตใจ (Psychological contract) ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน (Job choice factors) และลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในวันแรก บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงในวันแรกของการทำงานมักจะคงอยู่ทำงานในองค์การนั้นต่อไป มีความตั้งใจรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์อื่น ๆ ต่อองค์การ

2. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational factors) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (Initial work experiences) ขอบเขตของงาน (Job scope) การนิเทศงาน (Supervision) และลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) ลักษณะของงานต่างๆ เช่น งานที่ให้ผลย้อนกลับ (Job feedback) งานที่ให้ความเป็นอิสระ (Autonomy) งานที่ท้าทาย (Challenge) งานที่มีความเด่นชัด (Identity) และงานที่มีความสำคัญ (Significance) จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้นการมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มมากขึ้นถ้าเป้าหมายของบุคลากรและองค์การมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ลักษณะขององค์การ เช่น การให้ความสนใจต่อบุคลากร การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ เหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยภายนอกองค์การ (Non-organizational factors) ได้แก่ การมีทางเลือกในงานอื่นเป็นต้น ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะสูง ในกรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่มากเพียงพอเมื่อเทียบกับองค์การอื่น และการไม่มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร (Organization characteristics)

ลักษณะขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การกระจายอำนาจในองค์กร (Decentralization) หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน

1.2 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย

1.3 เทคโนโลยีและอุปกรณ์ (Technology and materials) หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์กรใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนเข้า (input) ออกไปเป็นผลผลิต (output) ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเช่นกัน องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีคล่องตัวมักนำไปสู่บรรยากาศของการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจ และยอมรับในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 ความก้าวหน้าในการทำงานและการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร การสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2.3 ความสำคัญของงาน การที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมายซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมาก ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความอิสระของงาน คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วย

ตนเอง และการที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหานั้น ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์การ

2.5 ความท้าทายของงาน งานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน และงานที่ทำทลายยังเป็นเหมือนแรงกระตุ้นและปัจจัยที่จะเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละคน ลักษณะงานที่ตรงข้ามกับงานที่ทำทลายคืองานที่น่าเบื่อหน่าย จะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้

2.6 การสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของการร่วมมือ ช่วยเหลือ เป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชายังพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้วย

2.7 การสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวกับอัตราการลาออกจากงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะชอบผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นมิตร ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ (Work experience)

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การว่า องค์การได้สร้างสิ่งแวดล้อมที่ตอบสนองต่อความต้องการของตนมากน้อยเพียงใด หรือในช่วงระยะเวลาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ตนได้รับประสบการณ์ในทางที่เป็นคุณหรือโทษแก่ตนในด้านใดบ้าง ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่

3.1 ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของกลุ่มสมาชิกขององค์การที่มีต่อสิ่งต่างๆ ในองค์การ ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งแง่บวกและแง่ลบ

3.2 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ สมาชิกในองค์การได้รับการยอมรับจากองค์การ และมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ จะทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

3.3 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกอยากอยู่ในองค์การ เมื่อเขารู้สึกว่าเขามีโอกาสจะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อตอบสนองความต้องการของเขา

3.4 การเข้าสังคมได้กับเพื่อน สมาชิกองค์การที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีโอกาสเข้าร่วมสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในที่ทำงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3.5 การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม คือการที่สมาชิกในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสติปัญญาเพื่อขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดรุณศรี สิริยศธำรง (2542) ศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 300 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และแบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของมาวเดย์ เสตีเยร์สและพอร์เตอร์ ซึ่งดัดแปลงโดยสุพิศ กิตติรัชดา (2538) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.45$, $SD = 0.48$) มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.98$, $SD = 0.43$) และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .38$)

ชุดิมา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาระดับของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร 8 แห่ง จำนวน 400 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล และแบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ($r = .12$) และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ($r = .14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล 3)การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ($r = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิลักษณ์ ศิลลา(2545) ศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยวิธีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบ 1) ระดับปัจจัยองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร 3) ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา 4) ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์จาก 9 คณะวิชา ในมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น

ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 44.5 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 6.63 2) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีทั้งหมด 3 ตัว เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และอายุ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 43.8 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 6.66 3) สมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเขียนได้ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y' = 10.017 + .453X_3 + .300 X_4 + .230X_1$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Zy' = .475 Z_{x_3} + .253 Z_{x_4} + .195 Z_{x_1}$

จรรย์ ไทยศรี (2551) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือที่มีต่อกรมสื่อสารทหารเรือ 2) ศึกษาปัจจัยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการชั้นประทวนในสังกัดกรมสื่อสาร จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) t-test และ one-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจำแนกตามกลุ่มอายุ กลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มรายได้ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และความพึงพอใจของรายได้กับค่าใช้จ่าย พบว่า กลุ่มข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือที่มีอายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพสมรส และความพึงพอใจของรายได้กับค่าใช้จ่าย แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มที่มีชั้นยศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

จตุรรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิชญเวทย์วงศา (2551) ศึกษาปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการทำงาน ประชากรในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อย่างน้อย 6 เดือน มีจำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น 999 ราย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 286 ราย ได้มาโดยการสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามของ ฮีระ วีระธรรมสาธิต ตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พัฒนามาจากแบบสอบถามของชัตติยา ด้วงสำราญ ตามแนวคิดของสตีเยอร์สและคณะ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามความเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ด้านประสิทธิภาพการทำงานในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่าด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก 3) ความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา พบว่าความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชาไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่พบความแตกต่างในรายด้าน โดยพบว่าอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างจากอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาศิลปะและศิลปะประยุกต์ ในขณะที่อาจารย์กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มสาขาวิชาศิลปะและศิลปะประยุกต์ 4) ปัจจัยองค์การทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงานในองค์การและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปนัดดา จันทวีศิริรัตน์ (2549) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 16 แห่ง จำนวน 383 คน ได้มาโดยการแบ่งแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปร ประกอบด้วย แบบวัด 5 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติพื้นฐาน การทดสอบ t การทดสอบค่า F ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุ ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .667 ตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพัน

สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วนสถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และหาตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) การมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) เจตคติต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ คือ เจตคติต่อองค์การ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.113

ชุดิมา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ (2552) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์จากการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล ในปีการศึกษา 2550 ที่ได้จากการสุ่มอย่างมีระบบ จำนวน 301 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงาน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่ผู้วิจัยแปลมาจากแบบสำรวจความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเมเยอร์และคณะ ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, $SD = 0.49$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = .49$, $r = .45$) อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่ง และฐานะทางเศรษฐกิจต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ลักษณะงานด้านคุณค่าของงาน ประสบการณ์จากการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพ และประสบการณ์จากการทำงานด้านองค์การของวิทยาลัย ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 31

กรดี สีหบุตร (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย 2) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของผู้

ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย 3) ระดับประสิทธิผลขององค์การตาม การรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย 4) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของ ผู้ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ให้บริการ สถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้คือการแจกแจง ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคว้สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ส่วน ใหญ่ร้อยละ 58.1 มีสถานภาพสมรสแล้ว อยู่ในตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 86.2 มีอายุ เฉลี่ย 41.11 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.64 ปี 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การของผู้ให้บริการสถานพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) ภาพรวมของประสิทธิผล ขององค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาลอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง 4) ระยะเวลาปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพขององค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางลบ ($r=-0.141$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลขององค์การ และพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.532$)อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05