

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงาน เป็นจักรกลสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ประกอบกับในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสนใจในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยเห็นได้จากนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-พ.ศ.2544) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการมุ่งใจเพื่อสร้างเจตคติที่ดีแก่บุคลากรให้มีความศรัทธาต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การตลอดไป (จิระ หงส์ลดารมภ์, 2537)

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลเข้าสู่ระบบบริการสุขภาพที่ใหญ่ที่สุดและผลิตผู้สำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย มีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลที่ดี มีคุณภาพ อาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและศิลป์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลที่ผลิตออกมามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาพบว่า การขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ก่อให้เกิดปัญหาการลาออกของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหลายๆ แห่ง จนเกิดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลตามมา และจากข้อมูลของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในปีการศึกษา 2539 อัตราการลาออก โอนย้ายของอาจารย์พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 10.2 และอัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลต่อนักศึกษาเท่ากับ 1: 14 ซึ่งหากไม่มีมาตรการหรือวิธีการมุ่งใจให้อาจารย์พยาบาลทำงานอยู่ต่อไป การขาดแคลนจะยิ่งเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น และจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลที่ดีมีคุณภาพได้ ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของวิทยาลัยพยาบาล หากองค์การทำให้อาจารย์มีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใด ก็จะทำให้อาจารย์ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

และมีความรับผิดชอบที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์การในการส่งเสริม และตรวจสอบนโยบายที่จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นในอาจารย์พยาบาล เพื่อลดการลาออก โอนย้าย เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Meyer et. al, 1984)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นการบ่งบอกถึงเจตคติที่บุคคลมีต่อองค์การ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537) ซึ่ง Mowday, Porter และ Steers (1982 cited in Glisson and Durick, 1988) อธิบายไว้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นการตอบสนองของความรู้สึกต่อความเชื่อเกี่ยวกับองค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด ต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายแม้ว่าองค์การจะอยู่ในภาวะวิกฤตก็จะพยายามแก้ปัญหา ไม่คิดจะออกไปหางานใหม่ (Bateman and Stresser, 1984 cited in Wilson and Laschinger, 1994) นอกจากนี้ยังพบว่าอัตราการลาออกของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Angle and Perry, 1981; Cohen, 1993; Jaros, Jermier, Lowheler and Sincich, 1993) การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นภาระสำคัญสำหรับผู้บริหาร เพราะถ้าผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ก็จะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์การหลายประการทั้งด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

ศิริพร ดันติพูลวินัย (2538) กล่าวว่าโครงสร้างและรูปแบบการบริหารซึ่งปฏิบัติในช่วง 10 ทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการรวมอำนาจและมีกฎระเบียบเข้มงวดเปลี่ยนแปลงยาก ขอบการดำเนินงานไปเรื่อยๆ ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะใช้ได้ผลดีและจะสอดคล้องเหมาะสมและนำมาซึ่งความสำเร็จให้กับงานขององค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ได้ นอกจากนี้ Barker (1992) กล่าวว่ายุคนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ปัญหาขององค์การซับซ้อนขึ้น บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ และความเชื่อถือที่มีต่อผู้นำลดลง (Bennis and Nanus, 1985 cited in Barker, 1992) ตลอดจนค่านิยมของบุคลากรในสังคมปัจจุบันเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อผู้นำองค์การและเทคนิคการจัดการแบบเก่ากลายเป็นสิ่งล้าสมัย จากการเผชิญหน้ากับการ

เปลี่ยนแปลงอย่างมากมาในยุคนี้อาจจะต้องอยู่ภายใต้การนำของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสามารถทำให้วิชาชีพประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง (Barker, 1992)

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ชื่นชอบต่องาน เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่องาน เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญโดยตรงต่อองค์การ และมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน (Wolf and Orem, 1994) อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เมื่อองค์การทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Hrebiniak and Alutto, 1972)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจึงสนใจที่จะศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลหรือไม่ เพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลและสามารถลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและสามารถจูงใจบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานหรือองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งรายด้านและโดยรวม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ปัญหาการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Barker (1992) อธิบายไว้ว่า ค่านิยมและเจตคติของคนเปลี่ยนแปลงไปในยุคของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนจะมีความคาดหวังใหม่ต่อองค์กรและผู้นำ สำหรับผู้ปฏิบัติงานเขาต้องการความเชื่อถือ การยอมรับ คักดิ์ศรีและโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า บุคลากรต้องการงานที่เพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองและการบรรลุความสำเร็จด้วยตัวเอง (Self-actualization)

Kouzes และ Posner (1988 cited in Marriner, 1993: 102-111) ได้ศึกษาผู้นำที่มีชื่อเสียงมากกว่า 1300 ราย พบว่า ผู้นำเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 อย่าง คือ 1) การใช้กระบวนการที่ท้าทาย (challenging the process) คือ การค้นหาโอกาสและการกล้าเสี่ยง ไม่กลัวต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และส่งเสริมสิ่งเหล่านี้ในผู้ตามของเขาด้วย 2) การเร้าใจด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (inspiring a shared vision) ซึ่งผู้นำมองไปที่จินตภาพในอนาคตและต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะ如果不能จะทำงานให้สำเร็จด้วยตัวคนเดียวได้ 3) การทำให้คนอื่นสามารถปฏิบัติ (enabling other to act) คือ การพยายามให้ผู้ตามได้ปฏิบัติ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การเป็นแบบอย่าง (modeling the way) คือ การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างแก่คนอื่น และแสดงออกในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยม ผู้ตามจะสังเกตผู้นำและตัดสินใจว่าจะเชื่อถือผู้นำหรือไม่ 5) การส่งเสริมให้เกิดกำลังใจ (encouraging the heart) คือ ผู้นำตอบสนองผู้ตามโดยยอมรับบทบาทของผู้ตามแต่ละบุคคล และแสดงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จที่เกิดขึ้น Smith (1995: 17-26) ได้ทำการศึกษาการใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 5 ตามแนวคิดของ Kouzes และ Posner โดยผู้จัดการแผนกตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ พบว่า การใช้พฤติกรรมทั้ง 5 ของผู้จัดการแผนกมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน สมรรถนะในการผลิตและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

Barker (1992) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจและใช้อำนาจร่วมกับคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ

ทำให้ผู้ตามพัฒนาและเจริญก้าวหน้า และสิ่งแวดลอมการทำงานภายใต้การนำของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะดังนี้ คือ 1) บุคลากรลาออกน้อย 2) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจสูง 3) บุคลากรจะทำงานด้วยกันอย่างมีสปิริต 4) ผู้นำมีความเข้าใจในเป้าหมายของบุคลากรแต่ละคน และเป้าหมายของหน่วยงาน 5) บุคคลจะแสดงออกถึงความรู้สึกของความสำเร็จและการเป็นเจ้าขององค์การ

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสำคัญต่อองค์การ และมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน (Wolf and Orem, 1994) อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความเข้าใจองค์การมากขึ้น จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน เมื่อองค์การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากขึ้นก็จะทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Hrebiniak and Alutto, 1972)

ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้นโอกาสในการเลือกงานลดลง คนที่มีอายุมากแล้วมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์การนาน (Meyer and Allen, 1984; Mathieu and Zajac, 1990)

คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การสูง ซึ่งหากองค์การไม่สามารถตอบสนองได้ ก็จะทำให้เกิดความผิดหวัง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดน้อยลง (Mottaz, 1986; Mathieu and Zajac, 1990)

คนที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานหรือเป็นโสด เนื่องจากมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีแนวโน้มปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่ คนที่เป็นโสดจึงมีแนวโน้มการลาออกจากองค์การหรือการเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้ว (Mathieu and Zajac, 1990)

คนที่มียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานนาน จะมีผลต่อโอกาสการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากการทำงานสูง มีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่มียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานนานจะมีเพื่อนสนิทมาก จึงมีความพอใจที่จะอยู่ในองค์การมากกว่า (Mobley, et al., 1978; Mowday, Steers, and Porter, 1982)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล
3. อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล
4. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล
5. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2540 จำนวน 25 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 1,310 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.1 ตัวแปรต้นคือ

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม การสร้างบรรพรมิ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ

2.1.2 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย สภาพของงานหรือลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการนิเทศและการบริหาร

2.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

2.1.3.1 อายุ แบ่งเป็น

- 1) 25 ปี หรือต่ำกว่า
- 2) 26-30 ปี
- 3) 31-35 ปี
- 4) 36-40 ปี
- 5) 41ปีขึ้นไป

2.1.3.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) ปริญญาโท
- 3) ปริญญาเอก

2.1.3.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

- 1) โสด
- 2) สมรสอยู่ร่วมกัน
- 3) หม้าย
- 4) หย่าหรือแยกกันอยู่

2.1.3.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล แบ่งเป็น

- 1) 5 ปีหรือต่ำกว่า
- 2) 6-10 ปี
- 3) 11-15 ปี
- 4) 16-20 ปี
- 5) 21 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการในการยกระดับแรงจูงใจของอาจารย์พยาบาล กระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลเกิดความต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ ยกกระดับความต้องการของอาจารย์พยาบาลให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้อาจารย์พยาบาลตระหนักถึงความต้องการให้สำนึกถึงความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้อาจารย์พยาบาลไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตนแต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวมคือหน่วยงานและองค์การใน 5 องค์ประกอบ ซึ่งวัดจากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามจากการศึกษาการพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอบึง โดย พนิดา ดามาพงศ์ (2534) ประกอบด้วย

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสร้างภาพให้อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าการให้หน่วยงานเป็นอย่างไรในอนาคตอธิบายและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และวิธีที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ใช้คำขวัญและสัญลักษณ์ที่ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความผูกพันในวิสัยทัศน์และมองเห็นวิสัยทัศน์ตรงกับตนว่าจุดมุ่งหมายในการทำงาน คือ พัฒนาคุณภาพของหน่วยงานให้มีชื่อเสียงในอนาคต พัฒนาหน่วยงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และปลูกฝังค่านิยมวิธีปฏิบัติ เช่น การเสียสละ ความขยันหมั่นเพียร และความเป็นธรรม เป็นต้น

1.2 การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้อำนวยการมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน และมีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเอง ปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลโดยยึดหลักธรรมทางศาสนา เป็นแบบอย่างแก่อาจารย์พยาบาลทำให้อาจารย์พยาบาลเชื่อถือ นับถือ ผูกพันเกิดความจงรักภักดี อยากอุทิศตนทำงาน และยึดถือค่านิยมตามอย่างผู้อำนวยการ กระตุ้นและเร้าให้อาจารย์พยาบาลเกิดแรงจูงใจและเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการคาดหวังไว้

1.3 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล หมายถึง การที่ผู้อำนวยการยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของอาจารย์พยาบาล เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและตอบสนองความต้องการของอาจารย์พยาบาล ส่งเสริมและหาแนวทางให้อาจารย์พยาบาลได้พัฒนาตนเอง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนงานด้านการบริหารจัดการ ให้ข้อมูลข่าวสาร

ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้ มีการให้คำปรึกษาหารือ พูดคุยอย่างเป็นกันเอง และส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้เกิดความอบอุ่นและคุ้นเคย

1.4 การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การที่ผู้อำนวยการทำให้อาจารย์พยาบาลตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของอาจารย์พยาบาล กระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น และพยายามหาข้อสรุปใหม่และดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น และบอกให้อาจารย์พยาบาลรู้ว่าปัญหาที่หน่วยงานและองค์การกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางานและหน่วยงาน บอกแนวคิด หลักการและกระบวนการในการพัฒนางานและหน่วยงาน รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

1.5 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้อำนวยการใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้กำลังใจ การเร่งเร้าและกระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการพูดและกระทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมของ Warr, Cook และ Wall (1979) ประกอบด้วย

2.1 สภาพของงานหรือลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลที่ครอบคลุมด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการสังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนให้ปฏิบัติและมีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้ครบทุกด้าน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความสะอาด และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศในการทำงาน แสง เสียง การจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา

2.3 ค่าจ้างและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

2.4 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.5 การนิเทศและการบริหาร หมายถึง ลักษณะการนิเทศ การบังคับบัญชาในการดำเนินงานที่มีความยุติธรรม มีความโอปอ้อมอารี และเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานและองค์การซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Steers และ Porter (1979) ประกอบด้วย

3.1 ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลมีความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการและเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน มีเป้าหมายและค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่ในองค์การนานๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จและไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกแม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกันในองค์การอื่นๆ หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งด้านผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข