

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ทั้งเก่าและใหม่ทั่วโลก สร้างความเสียหายแก่ทรัพยากรบนโลกเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ คุณภาพมวลมนุษยชาติ คุณภาพคนไทยเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งแม้วิทยาการทางการแพทย์ เครื่องมือทางการแพทย์ต่างๆ จะเจริญรุดหน้าขึ้นเป็นลำดับเช่นกันแต่การจะต่อสู้กับสารพัดโรคภัย ก็ยังเป็นภาระหนักที่ต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์ ฝ่ายต่างๆ ประสานความร่วมมือเพื่อช่วยลด บรรเทา และส่งเสริมภาวะสุขภาพให้แก่ประชาชนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีปราศจากโรคภัยต่างๆ

พยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่สำคัญ มีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยและครอบครัว ถึงแม้พยาบาลจะไม่ใช่มนุษย์ที่ให้การวินิจฉัยและรักษาโรค แต่พยาบาลกลับมีหน้าที่ที่จะร่วมกับแพทย์วินิจฉัย และรักษาการตอบสนองของบุคคลต่อภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วย การตอบสนองต่อภาวะสุขภาพและการเจ็บป่วยของบุคคลนั้นเป็นการตอบสนองในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการ ทั้งกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ (สมจิตร หนูเจริญกุล, 2544, หน้า 5) พยาบาลมีส่วนในการสร้างผลผลิตผลกำไร การรักษาคุณภาพ หรือการให้คุณค่าและความพอใจแก่ลูกค้าด้วยบริการที่ดี ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ การรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน พยาบาลจึงถือเป็นกำลังคนทางด้านสุขภาพที่มีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ

พยาบาลมีส่วนในการสร้างผลผลิต ผลกำไร การรักษาคุณภาพ หรือการให้คุณค่าและความพอใจแก่ลูกค้าด้วยบริการที่ดี ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ การรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน พยาบาลจึงถือเป็นกำลังคนทางด้านสุขภาพที่มีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมประชากร การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนพยาบาล ซึ่งถือเป็นภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นทั่วโลก ความขาดแคลนพยาบาลเกิดจากสาเหตุหลายประการ ประการแรก คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมประชากรที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นทำให้มีการเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรัง ความต้องการการพึ่งพามีมากขึ้น ประการที่สอง คือ การปฏิรูประบบสุขภาพ เปิดโอกาสในการเข้าถึงระบบสุขภาพแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ ทำให้มีการใช้บริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ประการที่สาม การมุ่งพัฒนาธุรกิจบริการสุขภาพประกอบกับการร่วมมือของกลุ่มประเทศอาเซียน จัดตั้งกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และมีการเปิดเสรีเกี่ยวกับอาชีพการบริการใน 8 วิชาชีพ ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ อาชีพพยาบาล ประกอบกับการที่ประเทศไทยได้ประกาศตัวที่จะเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ (Medical Hub) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบการ

ให้บริการทางสาธารณสุขในประเทศ คาดว่าพยาบาลวิชาชีพจะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทางด้านบริการสุขภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศแถบอาเซียน

ดังนั้นควรจะต้องวางแผนหรือมีนโยบายที่ทำให้อัตรากำลังพยาบาลมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการของประเทศ จากข้อมูลของสภาการพยาบาลที่มีการศึกษาการคาดประมาณความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี health demand method ทั้งจากการใช้บริการของประชาชนไทยและต่างชาติ พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2553 - 2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 400 คน หรือประมาณ 163,500 - 170,000 คน ซึ่งผลการสำรวจสำมะโนประชากรในปี พ.ศ. 2553 พบว่า มีประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 65.4 ล้านคน ควรจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพประมาณ 163,500 คน ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพอายุน้อยกว่า 60 ปี ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศประมาณ 130,388 คน จากข้อมูลดังกล่าว ยังขาดแคลนพยาบาลอยู่ประมาณ 33,112 คน ซึ่งมีการขาดแคลนส่วนต่างๆ ทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะหน่วยบริการสุขภาพในถิ่นทุรกันดารหรือห่างไกล (คณะอนุกรรมการทำงานศึกษาความต้องการบุคลากร สาขาพยาบาลศาสตร์ ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535 อ้างใน แสงทอง ประสุวรรณ์, 2541)

การขาดแคลนพยาบาลไม่เพียงแต่จะเป็นปัญหาวิกฤตของวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังเป็นภาวะวิกฤตของประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อให้บริการสาธารณสุขที่ประชาชนส่วนใหญ่พึงได้รับด้วยประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการ ทำให้ประชาชนมีความเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น จึงมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ (คณะอนุกรรมการทำงานศึกษาความต้องการบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535 อ้างใน แสงทอง ประสุวรรณ์, 2541) นอกจากนี้ยังทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลใหม่ สูญเสียสิ่งที่ไม่สามารถนับเป็นจำนวนเงินได้ เช่น เสียเวลา เสียขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

จากรายงานค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยมหิดล ในปี พ.ศ. 2554 - 2557 พบว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลเฉลี่ยต่อคนประมาณ 100,700 บาท/คน/ปี นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนิน โครงการเพิ่มการผลิตและพัฒนาการจัดการศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตรปีการศึกษา 2557 - 2560 โดยใช้งบประมาณ 7,348.10 ล้านบาท ผลิตพยาบาลเพิ่มจำนวน 27,960 คน จะเห็นได้ว่ารัฐต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการผลิตพยาบาลใหม่ เพื่อชดเชยกับความต้องการและการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ

สาเหตุสำคัญของการสูญเสียพยาบาลจากระบบบริการพยาบาล คือ ลักษณะงานหนักและไม่จูงใจ ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนต่ำ และช่วงเวลาของการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว รวมทั้งการใช้บุคลากรพยาบาลไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เช่น งานด้านการเงิน และธุรการ งานพัสดุ เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรมีจำนวน

ไม่เพียงพอก่อเกิดการขาดแคลนมากยิ่งขึ้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542 กล่าวว่า ความไม่พึงพอใจในงาน เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรลาออก โดยสาเหตุดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน ความห่างไกลของบ้าน และสถานที่ปฏิบัติงาน โครงสร้างของงาน และปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน โดยข้อสรุปนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทอนตัน, เคมรพิทซ์, และวูดส์ (Taunton, Krampitz, & Woods, 1989 อ้างใน วัลลภา บุญรอดและคณะ, 2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีของการคงอยู่ (Theoretical models of retention) มี 4 ด้าน คือ 1. ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษา และภาระครอบครัว 2. ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร 3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และ 4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพลและแบบของภาวะผู้นำ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. โดยเลือกศึกษาปัจจัยที่สรุปมาจากแนวคิดและการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

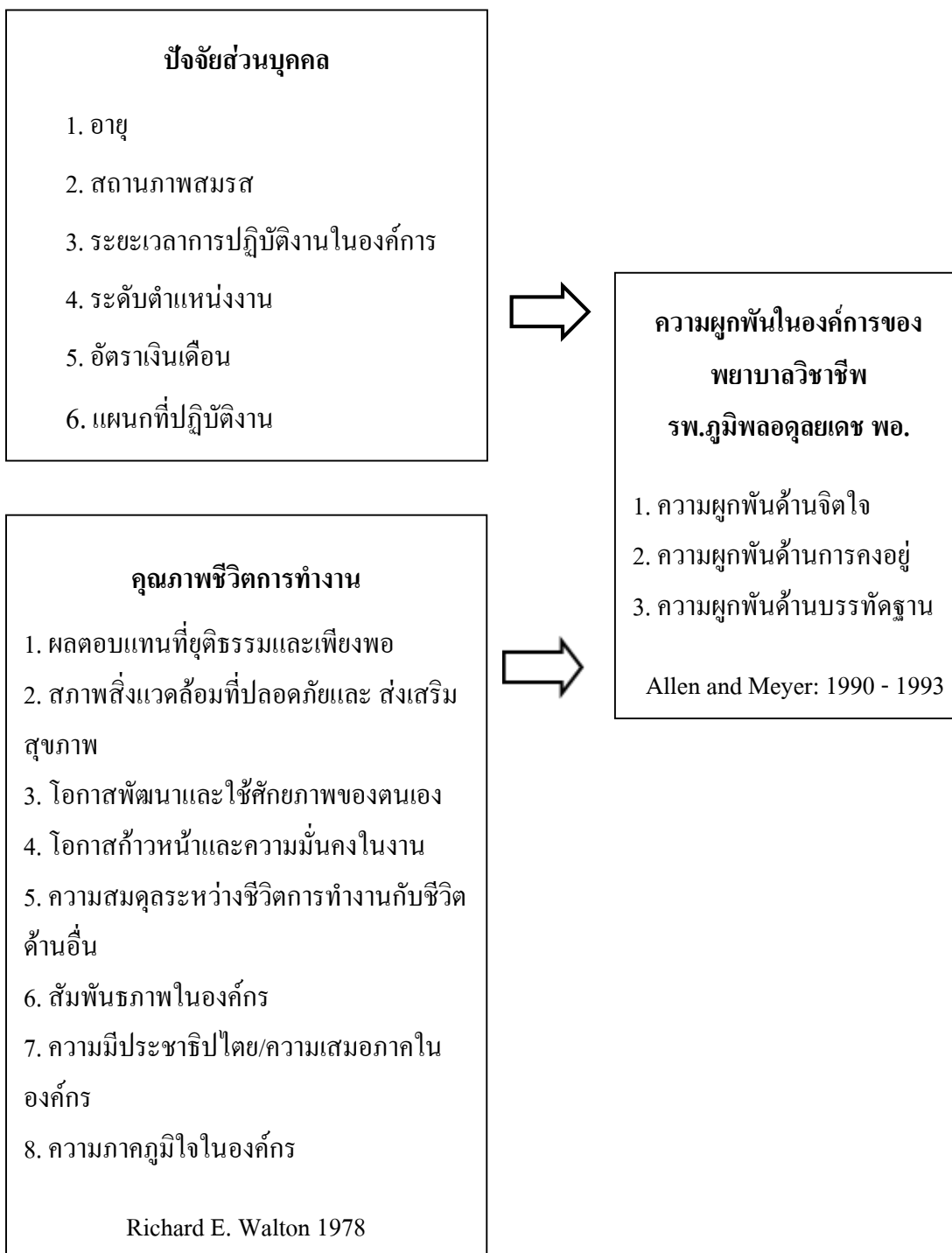
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.

1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาเห็นว่าต้องอาศัยลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรตาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.4 สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) กับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. อายุ
2. สถานภาพสมรส
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร
4. ระดับตำแหน่งงาน
5. รายได้ต่อเดือน
6. แผนกที่ปฏิบัติงาน

และตัวแปรอิสระในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง
4. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. สัมพันธภาพในองค์กร
6. ความมีประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาคในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านตามแนวคิดของ Allen and Mayer ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษา กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. ถนนพหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากร

ได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรในการทำวิจัย จากกำลังพลกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. จำนวน 711 คน ปฏิบัติงานในส่วน

1. บก.กองการพยาบาล	จำนวน	52	คน
2. กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก	จำนวน	178	คน
3. ห้องผ่าตัดและงานวิสัญญี	จำนวน	60	คน
4. หอพยาบาลผู้ป่วยใน	จำนวน	421	คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัย ช่วงเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2558

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการที่จะบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.
2. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดและวางแผนพัฒนาคุณภาพการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจและสามารถแปลความหมายคำศัพท์สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ได้ สอดคล้องกัน จึงกำหนดนิยามคำศัพท์ไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าจากการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ โดยประเมินได้จากตัวชี้วัดทั้ง 8 ด้าน ของ Huse & Cummings (1985; อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) ประกอบด้วย

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

การพัฒนาศักยภาพบุคคล (opportunity developing and using human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการได้มีโอกาสทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ

สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า อีกทั้งยังได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย

ประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์การ (constitutionalism in the work organization) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง ภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวในสังคมอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่

เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนแสดงออกต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนั้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ แบ่งได้เป็น 3 ด้าน ด้วยกัน คือ

1) **ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment)** เป็นความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร

2) **ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (continuance commitment)** เป็นความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องละทิ้งไปจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3) **ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)** เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พยาบาลยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นภาระผูกพัน หรือหน้าที่ของพยาบาลได้รับการปลูกฝังว่าควรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรทางสุขภาพ ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล ซึ่งมีหน้าที่ในการพยาบาล การดูแล และการช่วยเหลือผู้อื่นในยามปกติและยามเจ็บป่วย ด้วยการฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล (สมจิตร์ หนูเจริญกุล, 2544, หน้า 5) ที่ปฏิบัติงานในแผนก/หน่วยงานต่างๆ ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.

ผู้ตรวจการพยาบาล หมายถึง บุคลากรทางสุขภาพซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง บุคลากรทางสุขภาพ ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการด้านต่างของหอผู้ป่วยใน และดูแลให้การพยาบาลผู้มารับบริการที่โรงพยาบาลภูมิพล

อศุขยเดช พอ. เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารกองการพยาบาลให้เป็นพยาบาลระดับหัวหน้าในหอผู้ป่วยนั้นๆ

พยาบาลปฏิบัติงานเวรเช้า หมายถึง บุคลากรทางสุขภาพ ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล ปฏิบัติงานด้านการดูแลให้การพยาบาลผู้มารับบริการที่โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. มีเวลาในการปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง .ในวันและเวลาทำการของราชการ

พยาบาลปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง หมายถึง บุคลากรทางสุขภาพ ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล ปฏิบัติงานด้านการดูแลให้การพยาบาลผู้มารับบริการที่โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. มีเวลาในการปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อเวร โดยจัดอัตรากำลังดูแลผู้ป่วยต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมงในแต่ละวัน

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงกลาโหม ขนาด 700 เป็นสถาบันฝึกอบรมสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ทุกระดับ ประกอบด้วย ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องตรวจโรคผู้ป่วยนอก 9 สาขา หอผู้ป่วยใน 7 สาขา จำนวน 37 หอ มีพยาบาลปฏิบัติงานในระบบบริการรักษาพยาบาล 711 คน (กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ., 2558)

กองการพยาบาล เป็นหน่วยงานขึ้นตรงของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช รับผิดชอบในด้านต่างๆ ของโรงพยาบาลมาปฏิบัติ ทำหน้าที่บริหารจัดการทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างถูกต้องปลอดภัย ประทับใจ พึงพอใจ และดูแลตนเองได้ (กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 2550: 5)