



ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ The commitment of professional nurses to the organization Pak Tho Hospital

สุนันท์ บุญแสนันท์

sunan boonsanan

Corresponding Author: Email: boonsanan.sunan1234@gmail.com

(Received: March 15, 2022; Revised: April 6, 2022; Accepted: April 27, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 55 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = .45$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร การดำรงสมาธิภาพ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านใจ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ปฏิสัมพันธ์ในงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p มีค่าระหว่าง .44 ถึง .63)

3) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรได้ ร้อยละ 31.70 ($R^2_{adj} = .317, p < .01$)

ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับปรุงลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยเชิงใจ, ปัจจัยด้านใจ, พยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลปากท่อ

Registered nurse (Professional level), Pak Tho Hospital, Ratchaburi



Abstract

The objectives of this descriptive research were to study 1) the engagement of professional nurses to the organization, 2) factors affecting the organization of professional nurses, and 3) predictive factors affecting the engagement of professional nurses to the organization. Pak Tho Hospital The sample consisted of 55 professional nurses. The tool was questionnaire. The data were then analyzed by using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. The results were revealed as follows:

1) The overall level of commitment to the organization was at high level ($\mu = 3.89$, $\sigma = .45$). Pride and loyalty to the organization Maintaining membership and being part of the organization at a high level.

2) Motivational factors such as job characteristics, career advancement, supporting factors such as job security work interaction welfare compensation and operating environment There was a statistically significant positive correlation with professional nurses' engagement with the organization (p valued between .44 and .63).

3) Hygiene Factors for job security compensation and benefits In terms of job interactions, it was able to predict the engagement of professional nurses by 31.70 percent ($R^2_{adj} = .317$, $p < .01$).

Therefore, hospital administrators should promote adequate and fair compensation. Create a good atmosphere in the work. Nursing administrators should improve job characteristics to suit their knowledge and abilities. provide adequate power to make professional nurses happy in their work

Key Word: Organization Relationships , Motivation Factors, Hygiene Factors, Professional Nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้องค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสองส่วนคือ เป้าหมายของงานและเป้าหมายของคน องค์กรประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยองค์การจะต้องสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจะต้องรักษาบุคคลที่มีคุณภาพเอาไว้ ดังนั้นการสร้างทัศนคติของความผูกพันกับสมาชิกภายในองค์กร อันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และสามารถใช้นายอัตรการเข้าออกจากการได้ดีกว่าความพึงพอใจ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้บุคคลคงอยู่กับองค์กร มีความทุ่มเทและใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลในองค์กร ไม่มีความผูกพัน ต่อองค์กรหรือมีความผูกพันน้อยลงก็จะทำให้องค์การเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากงานซึ่งเป็นผลเสียแก่องค์การในที่สุด ผลเสียโดยรวมคือทำให้องค์การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและฝึกอบรม



บุคลากรใหม่ และหากองค์กรเพิกเฉยต่อการลาออกอาจจะเกิดปัญหาขึ้นอย่างไม่มีทางสิ้นสุด ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพคือการต้องหาวิธีการทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กร ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับ เป้าหมายองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพขององค์การ หมายความว่าหากบุคคลในองค์การใดมีความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์การแล้วก็จะส่งผลต่อประสิทธิผล ขององค์การนั้น ด้วย ประสิทธิภาพเปรียบเสมือนภาพความสำเร็จขององค์การ ปัจจุบันโรงพยาบาลทั้ง ภาครัฐบาลและเอกชนมีการพัฒนาการบริการเชิงรุกมากขึ้น ในการให้บริการในขณะที่ทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดและพยาบาลก็เป็นทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ในระบบบริการสุขภาพ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นการสำคัญในการดำเนินงานทางด้านสุขภาพ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพคือสภาพการทำงานในวิชาชีพเช่นความเครียดในงานสูงการที่ต้องทำงานหนักและเสี่ยงต่ออันตรายความไม่พึงพอใจในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนต่ำ การได้รับสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออกจากวิชาชีพ การลาออกดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์การว่า สามารถแก้ปัญหาการลาออกได้เพราะความผูกพัน ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ สร้างความจงรักภักดี เสียสละเพื่อองค์การ รวมถึงสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การเพื่อให้องค์การ เจริญก้าวหน้าและเกิดประสิทธิภาพ แม้ว่าองค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์การ แต่ถ้าไม่สามารถรักษาให้คงอยู่ได้ องค์การก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์การต้องมีการดูแลใส่ใจให้กับบุคลากรและต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานในองค์การอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถมีความรู้สึกผูกพันอยากอยู่ในองค์การด้วยความเต็มใจไม่โยกย้ายหรือลาออกจากองค์การไป

โรงพยาบาลปากท่อ เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง มีภารกิจให้บริการดูแล ประชาชนในระดับทุติยภูมิ โดยให้บริการครอบคลุมทั้งมิติด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและให้การฟื้นฟูสุขภาพ ปัจจุบันโรงพยาบาลปากท่อมียาบาลวิชาชีพทั้งหมด 59 คนจากสถิติการให้บริการผู้ป่วยมีอัตราที่สูงขึ้นแต่อัตราของพยาบาลมีน้อยลง จากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล ภาครัฐทั่วประเทศ พบว่าพยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเกิน 12 ชั่วโมงต่อวันส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพ ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพบริการ สร้างความเครียดให้บรรยากาศการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์การ คุณภาพชีวิตของพยาบาล นอกจากนี้สภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการและประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์การก็ได้รับผลกระทบ จากการลาออกจากงานการโอนย้ายงานเพิ่มขึ้นจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเพื่อให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงาน การธำรงรักษาพยาบาลที่มีประสบการณ์และคงคุณภาพไว้ในองค์การ ซึ่งนับเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทดแทนผู้ที่ลาออก ซึ่งจากอัตราการลาออกจากงานของพยาบาล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงพบว่า มีแนวโน้ม ที่



จะลาออกจากโรงพยาบาลสูงขึ้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร และจากรายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล

จากสถิติในปี 2562-2564 โรงพยาบาลปากท่อมีพยาบาลวิชาชีพ 4 คน ขอย้ายและลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ซึ่งองค์กรพยาบาลได้ทบทวนพบว่าอัตราการคงอยู่ของบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพลดลง เกิดจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังพยาบาลไม่เพียงพอในการบริการทางการพยาบาล

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว เป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ เพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ และนำมากำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กรให้ยาวนาน เป็นทิศทางในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทและอยู่ ในองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1.ระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อเป็นอย่างไร
- 2.มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรโรงพยาบาลปากท่อ

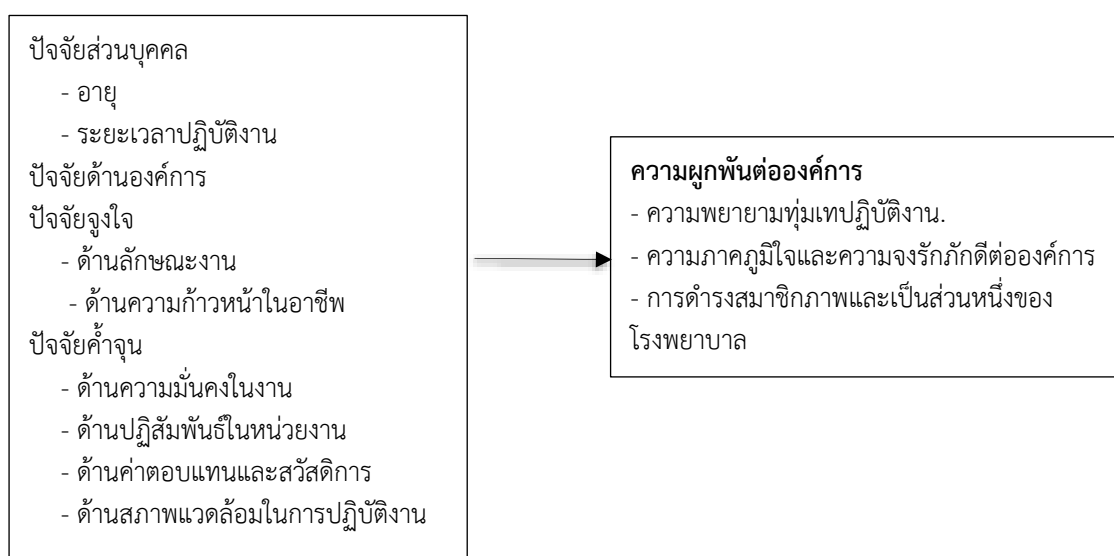
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ
- 2.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ
- 3.เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรโรงพยาบาลปากท่อ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ โรงพยาบาลปากท่อ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลปากท่อ มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 55 คน ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลปากท่อ จำนวนทั้งสิ้น 55 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาได้โดยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power โดยใช้ค่า Effect size=0.35 power=0.80 แอลฟา=0.50 (Cohen,1988) ตัวแปรอิสระ 8 ตัวที่ใช้ในการทำนายตัวแปรตาม ได้ขนาด ตัวอย่างทั้งสิ้น 52 คน และใช้ตัวอย่างเพื่อการสูญเสีย 5% ใช้ตัวอย่างทั้งสิ้น 54 คน เก็บข้อมูลจริงทั้งสิ้น 55 คน ตามจำนวนที่มีอยู่จริง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อ มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน 2) ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์การ และ 3) การดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นลักษณะคำถามให้เลือกคำตอบ มาตราวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่ 5 เท่ากับ มากที่สุด 4 เท่ากับ มาก 3 เท่ากับ ปานกลาง 2 เท่ากับ น้อย และ 1 เท่ากับ น้อยที่สุด เกณฑ์การแปลความหมาย ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ของเบส (best พิษญา เอี่ยมธรรม, 2559) รายละเอียด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 คะแนน หมายความว่าความผูกพันมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 คะแนน หมายความว่าความผูกพันมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 คะแนน หมายความว่าความผูกพันปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 คะแนน หมายความว่าความผูกพันน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 คะแนน หมายความว่าความผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ค่า CVI เท่ากับ .74

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) .953 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์การ เท่ากับ .952 ด้านความผูกพันค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .953

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรม ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดการให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับ ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยชื่อ การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นภาพรวม ผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. เสนอโครงร่างวิจัยแก่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี
3. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านเนื้อหา และนำไปทดลองใช้
4. อธิบายวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบและยินยอมเข้าร่วมวิจัย
5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
6. รวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
7. สรุปอภิปรายผลการศึกษารายงาน
8. เผยแพร่ผลงานวิจัย โดยการนำเสนอเวทีผลงานวิชาการ หรือวารสารวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ
2. ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การและระดับความผูกพันต่อการบริการของพยาบาล โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. การหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ กับความผูกพันต่อองค์กร
4. การหาปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis



ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 55 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.5 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 46 – 55 ปี ร้อยละ 38.2 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 56 – 60 ปี ร้อยละ 21.8 มีอายุเฉลี่ย 44.4 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 60 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 54.5 สถานะภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 87.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลปากท่อ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนานอยู่ในช่วงระยะเวลา 16-25 ปี ร้อยละ 27.3 รองลงมาเป็นช่วงระยะเวลานาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 25.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 20.6 ปี ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 39 ปี แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นแผนกผู้ป่วยใน ร้อยละ 43.6 รองลงมาเป็นแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน ร้อยละ 25.5

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมพบว่า ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = .45$) เมื่อจำแนกตามลักษณะองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร พบว่า ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = .46$) ด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = .49$) ด้านการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = .63$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (N = 55)

ความผูกพัน	μ	σ	ระดับ
- ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน	3.95	.46	มาก
- ด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อ องค์กร	3.99	.49	มาก
- ด้านการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	3.65	.63	มาก
ความผูกพันโดยรวม	3.89	.45	มาก

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (p มีค่าระหว่าง .44 ถึง .63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) โดยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร มากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($p = .63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) ส่วนอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($p = .15$ และ $p = .16$) ตามลำดับ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (N = 55)

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p)	ระดับ	p-value
อายุ	.15	ต่ำ	.289
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.16	ต่ำ	.246
ด้านลักษณะงาน	.56	ปานกลาง	.001
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.44	ปานกลาง	.001
ด้านความมั่นคงในงาน	.63	ปานกลาง	.001
ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน	.55	ปานกลาง	.001
ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	.49	ปานกลาง	.001
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.53	ปานกลาง	.001

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ก่อนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุ (Multiple Regression) พบว่า อายุกับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด .91 ซึ่งปกติค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน .8 จึงไม่ควรนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุ ส่วนตัวแปรอิสระอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ (X_1) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_2) ปัจจัยมุ่งใจด้านลักษณะงาน (X_3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4) ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงาน (X_5) ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน (X_6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_8) ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) (N = 55)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	Y
X_1	1.00								
X_2	.91**	1.00							
X_3	-.16	-.04	1.00						
X_4	-.23	-.13	.56**	1.00					
X_5	-.17	-.09	.59**	.64**	1.00				
X_6	-.35**	-.29	.66**	.62**	.54**	1.00			
X_7	.16	.16	.37**	.43**	.37**	.29*	1.00		
X_8	-.17	-.11	.56**	.64**	.58**	.66**	.68**	1.00	
Y	.15	.16	.56**	.44**	.63**	.55**	.49**	.53**	1.00

*P < .05 ** p < .01

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ (X_1) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_2) ปัจจัยมุ่งใจด้านลักษณะงาน (X_3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4) ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงาน (X_5) ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน (X_6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_8) และ ตัวแปรตามความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงาน (X_5)

เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) ร้อยละ 40.2

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) เพิ่มขึ้น ร้อยละ 7.5 โดยที่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_5) กับ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) มีอิทธิพลในการทำนายร่วมกันต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) ร้อยละ 47.7

ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน (X_6) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 3 มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5.3 โดยที่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) และด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน (X_6) มีอิทธิพลในการทำนายร่วมกันต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) ร้อยละ 52.7 ส่วนอีก ร้อยละ 47.3 จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตัวแบบที่นำมาศึกษา

ในลักษณะนี้ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) และด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน (X_6) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายร่วมกันต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ .317 หรือ ร้อยละ 31.7 ดังตารางที่ 6 และจากสมการคะแนนมาตรฐานซึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (Y) ได้ดีที่สุดคือปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_5) และรองลงมาคือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) ซึ่งสามารถเขียนสมการการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = .950 + .368^{**} (X_5) + .217^{*} (X_7) + .226^{*} (X_6)$$

$$\text{และคะแนนมาตรฐาน } Z = .391^{**} (X_5) + .268^{*} (X_7) + .265^{*} (X_6)$$

สรุปอภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรโรงพยาบาลปากท่อ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปากท่อ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร ($p=.15$ p-value =.289 และ $p=.16$ p-value =.246) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วรณศิริ ศรีทอง, พิเศษชัยดิเรก (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปากท่อ ไม่ว่าจะอายุและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ต่างจากการศึกษาของ ปิยมาศ เกิดแสง (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรโรงพยาบาลปากท่อ ซึ่งอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านค้ำจุน โดยเฉพาะเรื่องความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และการปฏิสัมพันธ์เพื่อร่วมงาน เป็นสิ่งผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปากท่อมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Streers (1997) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ พิมพ์ชนก ทับมนเทียน (2561) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี



สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การโรงพยาบาลปากท่อ ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การโรงพยาบาลปากท่อได้ดีที่สุดคือปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน และรองลงมาคือปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปากท่อจะมีความผูกพันต่อองค์การ จะต้องได้รับปัจจัยที่ทำให้เกิดความมั่นคงในงาน ได้รับค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

- 1.ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจัดสวัสดิการเช่นหอพักพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการ จัดสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลให้สะอาด ปลอดภัย สร้างบรรยากาศให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข
- 2 .ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพราะจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3 จัดอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน
- 4 จัดกิจกรรมเพื่อให้พยาบาลรู้สึกมีคุณค่า เช่นให้รางวัลคนดี

Reference

- Krajangsaeng, K., Jadesadalug, V. (2017). The Influence of the Motivation to Work and Organization Support that Affect the Quality of Performance Though Organization Commitment of the Personnel Nakornthon Hospital. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 11(26), 116-129. (in Thai)
- Kerdsang, P. (2019). *Organizational Commitment of Professional nurses in Nakhon Pathom Hospital*. A Study Report in Master Degree of Arts Department of Organizational Administration, Faculty of Liberal Arts, Krirk University. (in Thai)
- Sungkapate, M., & Srivichai, C. (2017). Relationships between Quality of Work Life and Organizational Commitment as Perceived by Nurses at the Community Hospitals in Pathum Thani Province. *EAU HERITAGE JOURNAL Science and Technology*, 11(2), 227-238. (in Thai)
- Thubmontheain, P. (2018). Organization Commitment of Nurses at Phrachomklao Hospital, Phetchaburi Province. *Faculty of Humanities and Social Sciences Thepsatri Rajabhat University Journal*, 9(2), 57-68. (in Thai)
- Srithong, W., & Chaidirek, P. (2020). Factors Affecting Organizational Commitment of Nurses at Government Hospitals in Prachuap Khiri Khan Province. *Journal of lawasri*, 9(2), 63-76. (in Thai)
- Chotisirikunawat, S. (2019). Factors related to Organizational Commitment of Professional nurse in Bangphae Hospital Ratchaburi. *Hua Hin Sook Jai Klai Kangwon Journal*, 4(2), e0059. (in Thai)



- Herzberg, F., Mananer, B., & Synyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Newyork: John Wiley.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee Organization Likage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organization Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46 - 56.