ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

พวงพร กอจรัญจิตต์ วท.ม.
ณัฐธกา เดชเกษม พย.ม.
กัลยา แก้วธนะสิน พย.ม.
นภสร ไชยภักดี พย.ม.
ทรงศิริ นิลจุลกะ ศศ.ม.
กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี
ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

Abstract : Relationships between Personal Factors, Efficiency Human Resource Management of Nursing Department and Organizational Commitment of Professional Nurses at Queen Sirikit National Institute of Child Health

Kojaranjit P
Detkasem N
Kaewthanasin K
Chaipakdee N
Nilachulaka N
Nursing Department, Queen Sirikit National Institute of Child Health,
Ratchawithi Rd., Khwang Thung Phyathai, Khet Ratcha Thewi, Bangkok, 10400
(E-mail : Suporns.22@gmail.com)

This descriptive study examined levels of efficiency of human resource management in nursing department, organizational commitment of professional nurses, and relationships between personal factors and efficiency of human resource management of nursing department. The sample of 276 professional nurses who had worked at Queen Sirikit National Institute of Child Health more than 1 year was selected using simple random sampling. The questionnaire for collecting data consisted of 3 parts including the personal data, the efficiency of human resource management in nursing department, and the organizational commitment. Content validation was performed by health experts, the reliabilities of the efficiency human resource management and organizational commitment were Cronbach's alpha coefficient of 0.96 and 0.94, respectively. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation coefficient. The results: 1) the efficiency of human resource management in nursing department was at high level. ($\bar{x}$ = 3.61). 2) Organizational commitment of professional nurses was at moderate level. ($\bar{x}$ = 3.13). 3) The efficiency of human resource management in nursing department was significantly positively related to organizational commitment of professional nurses (r = 0.657)

at the 0.01 level, while personal factors were not related to the organizational commitment of professional nurses. Nurse administrators should strengthen good relationships in the organization such as arranging organizational development activities (OD) that promote participation and increasing level of organizational commitment.

Keywords : Personal factors, Efficiency of human resource management, Organizational commitment, Nurses

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 276 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามี 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.61) 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.13) 3) ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวก (r = 0.657) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์การเพิ่มมากขึ้น เช่น กิจกรรมการพัฒนาองค์การ เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วม และเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันในงานให้เพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี กำหนดพันธกิจว่า ให้การพยาบาลเด็กในโรคที่ยุ่งยากซับซ้อนโดยบูรณาการค้นคว้า วิจัย พัฒนาองค์ความรู้ตลอดจนถ่ายทอดและฝึกอบรมด้านการพยาบาลโรคเด็กตามมาตรฐานสากล ปัจจัยสำคัญในการบริหารคือ อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพที่เพียงพอ และมีสมรรถนะเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลการทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2556-2559 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีอัตราการลาออกคิดเป็นร้อยละ 91.8, 97.0, 89.6 และ 56.0 ของผู้ที่ลาออกทั้งหมด หากเหตุการณ์นี้ยังคงดำเนินต่อไปจะนำไปสู่ปัญหาการขาดอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลในที่สุด ประเด็นสำคัญอันดับที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ การรักษาบุคลากรพยาบาล และคิดค้นกลวิธีรักษาบุคลากร เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน คงอยู่ในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หากบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะทำให้อัตราการลาออกจากงานลดลง แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะทำให้อัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น[1]

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มี 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Meyer[2] คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของบุคคลซึ่งต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีส่วนร่วมในองค์การ 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากองค์การ การคงอยู่ในองค์การเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์การ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีหลายประการ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน[3] องค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงโดยมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น[4]

ปัจจุบันมีเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เริ่มเข้าสู่การทำงานในองค์การมากขึ้นมักมีพฤติกรรมและความต้องการด้านการทำงานในแบบฉบับของตนเอง ซึ่งจะแตกต่างจาก

บุคลากรเจนเนอเรชั่นอื่นในองค์การ นักวิชาการและนักบริหารบุคคลต่างก็ให้ความสนใจต่อความแตกต่างนั้น เพื่อนำไปบริหารด้านการจัดงาน สวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาให้สอดคล้องกับลักษณะของคนแต่ละรุ่น[5] การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานตามขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ รวมถึงการพัฒนาดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข[6] การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การสร้างเสริมพลังอำนาจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การออกแบบงาน และการจ่ายค่าตอบแทน[7]

คณะผู้ศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงต้องการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่เพียงใด โดยเฉพาะการศึกษาหาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยความเต็มใจให้นานที่สุดต่อไป

วัตถุและวิธีการ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือลาคลอด ข้อมูลจากสำนักงานกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี (2559) มีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดจำนวน 511 คน คำนวณจากสูตร $P = (1 - P) Z^2 / d^2$ [8] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล พัฒนามาจากเครื่องมือของ Wan[7] 3) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พัฒนามาจากแบบสอบถามความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ Meyer[2] ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเฉลี่ย 0.95

ผล

พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ขึ้นไป ไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือลาคลอด คำนวณได้จำนวน 282 คน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 97.9 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.1) มีอายุระหว่าง 23-36 ปี (ร้อยละ 46.4) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 55.8) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 77.2) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ (ร้อยละ 54.7) ข้าราชการ (ร้อยละ 97.8) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 30.1) มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท (ร้อยละ 28.3) และมีค่าใช้จ่ายรวมต่อเดือน15,000-20,000 บาท (ร้อยละ 26.4)

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.78) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($\bar{x}$ = 3.66) ด้านการคัดเลือกบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.64) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.57) และด้านการจ่ายค่าตอบแทน ($\bar{x}$ = 3.53) ส่วนด้านการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.48) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 276)

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านการคัดเลือกบุคลากร	3.64	0.52	สูง
2. ด้านการฝึกอบรม	3.48	0.67	สูง
3. ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	3.66	0.55	สูง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.57	0.69	สูง
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.78	0.64	สูง
6. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	3.53	0.72	สูง
รวม	**3.61**	**0.52**	**สูง**

ส่วนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.22) รองลงมาคือความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{x}$ = 3.10) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.07) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 276)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	3.22	0.78	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	3.07	0.66	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.10	0.70	ปานกลาง
รวม	**3.13**	**6.55**	**ปานกลาง**

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แต่พบว่า อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.14, r = -0.21, r = 0.12, r = 0.10 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และประเภทการจ้างงาน

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = 0.657) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	-.77	0.20	ต่ำ
2. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	0.66**	0.01	ปานกลาง

*$p< 0.05$, **$p< 0.01$

วิจารณ์

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลโดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการจ่ายค่าตอบแทนแบบอิงผลงานอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ครบ 6 ขั้นตอน อาจเนื่องมาจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสถาบันสุขภาพเด็กฯ มีแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาล[9] และเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) สอดคล้องกับการศึกษาของเกศรา[10] ที่พบว่า ลักษณะการจัดการในองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการทั่วไปที่ให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรมากขึ้น 2) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนทั้งด้านการศึกษาและความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนางาน และ 4) ด้านการจัดการงบประมาณและบริหารวัสดุอุปกรณ์

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ($\bar{x}$ = 3.13) และรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ($\bar{x}$ = 3.22) ด้านการคงอยู่ ($\bar{x}$ = 3.07) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{x}$ = 3.10) อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อธิบายได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจนั้นพยาบาลวิชาชีพยังไม่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เพราะถ้าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล รู้สึกเป็นเจ้าของโรงพยาบาล ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล[2] และเมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามด้านนี้พบว่าข้อคำถาม “ฉันมีความสุขมากที่ได้ทำงานในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลจนไม่คิดที่จะโอนย้ายไปทำงานที่อื่น” ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.04) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่นั้นเมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามด้านนี้พบว่าข้อคำถาม “เหตุผลสำคัญที่ฉันยังทำงานที่กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลเนื่องจากยังไม่มีโรงพยาบาลอื่นจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าที่นี่” ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 2.33) อธิบายได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่นั้นเกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล เป็นความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การโดย Becker[11] เรียกว่าเป็นการลงทุน ดังนั้นก่อนที่พยาบาลวิชาชีพจะลาออกจากองค์การต้องมีการคิดทบทวนถึงผลได้ผลเสียต้นทุนและกำไรในการที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปก่อนเสมอ ถึงแม้ว่ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีจะได้ค่าตอบแทนที่น้อยซึ่งรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนเพียง 15,000-20,000 บาท แต่ในระยะยาวแล้วบุคคลนั้นย่อมหวังถึงผลประโยชน์ที่จะได้ตอบแทนจากองค์กร เช่น บำเหน็จบำนาญ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมเมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามด้านนี้พบว่าข้อคำถาม “ฉันรู้สึกผิดถ้าฉันตัดสินใจลาออกจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล” ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 2.82) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพไม่ได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองต้องมีความผูกพันต่อองค์การ หรือต้องตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์การพยาบาล ไม่ได้เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่พนักงานจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การที่ต้องแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์การ[12] ดังนั้นการที่จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงได้ทั้ง 3 ด้านนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์การมากยิ่งขึ้น เช่น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์การ เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์การ และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน การอยู่ร่วมกันในองค์การ การทำงานเป็นทีม การมีการจัดกิจกรรมภายในองค์การทำให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น การให้รางวัล โบนัส การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ให้กับบุคลากร และนำปัจจัยจูงใจมาใช้ในการบริหารงาน เพราะปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ[13]

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อธิบายได้ว่า ถ้าผู้บริหารองค์การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบจะทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของชุติมา[14] ที่พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล แต่ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลยุคปัจจุบันจึงต้องปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

- ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ด้านการคัดเลือกบุคลากร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.511) หมายความว่า ระบบการคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ยังไม่สามารถจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างให้รู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง อาจเนื่องมาจากการสรรหาและการคัดเลือกทำได้ในขอบเขตที่จำกัดเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ องค์การพยาบาลใช้วิธีการให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาพยาบาลตามความต้องการของผู้รับทุน จึงไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การได้ เพราะการคัดเลือกบุคลากรหมายถึง การคัดสรรผู้สมัครงานที่เหมาะสมที่สุดโดยพิจารณาจากภูมิหลัง การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพ[1]
- ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ด้านการฝึกอบรม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.507) อาจเนื่องมาจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถาบันสุขภาพเด็กฯ มีนโยบายปรับลดงบพัฒนาบุคลากรทุกระดับลงตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558-2559 ทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติในทางลบจึงรับรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลด้านการฝึกอบรมต่ำสุด และการฝึกอบรมสัมพันธ์กับความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ[15] ผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลายๆ วิธี รวมถึงการจัดสรรเวลาทำงานให้ยืดหยุ่นเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรได้
- ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ด้านการสร้างเสริมพลังอำนาจ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.620) อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จัดเป็นกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย มีลักษณะการทำงานคือ มุ่งมั่นแต่บางครั้งไม่อดทน ไม่สนใจเรื่องอาวุโส ไม่ผูกพันต่อองค์การ[16] เมื่อไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหารจึงมีระดับความสัมพันธ์ไม่สูง เพราะการเสริมพลังอำนาจเป็นเหมือนแรงจูงใจที่จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและพึงพอใจในงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุน ได้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาส[13] และได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหารจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความไว้วางใจผู้บริหารและมีความไว้วางใจองค์การ รวมทั้งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ[2] การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ[17]
- ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.564) อาจเนื่องมาจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลไม่สามารถวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ได้ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน และวิธีการประเมินให้ ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมบุคลากรโดยไม่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ จึงส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดระบบการประเมิน

ผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การและบุคลากร เพราะองค์การใดที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ มีขวัญในการทำงาน ทำงานด้วยความตั้งใจ และทำให้ผลงานมีคุณภาพ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยขาดความเป็นธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน[1]

- ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.577) อาจเนื่องมาจากสภาวะการขาดอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงาน ส่งผลให้ในหน่วยงานต่างๆ ต้องใช้ระบบการมอบหมายหน้าที่พิเศษ ร่วมกับการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้มีระบบการทำงานเป็นทีมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน องค์การใดที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมย่อมทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน ทำให้อัตราการลาออกจากงานลดลง[1] และการทำงานเป็นทีมด้านความช่วยเหลือไว้วางใจกันสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ[18]
- ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.460) อาจเนื่องมาจากองค์การภาครัฐมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนหรือโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ประกอบกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลยังไม่สามารถประเมินค่างานให้สัมพันธ์กับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงจ่ายค่าตอบแทนโดยใช้ระบบสัดส่วนจำนวนบุคลากรของกลุ่มงาน หมายความว่ากลุ่มงานที่มีจำนวนบุคลากรน้อยได้รับการจัดสรรจำนวนเงินน้อยกว่ากลุ่มงานที่มีจำนวนบุคลากรมาก ส่งผลให้โอกาสการปรับเพิ่มเงินค่าตอบแทนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่มีจำนวนบุคลากรน้อยลดลงไปด้วย ผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กับภาระงาน เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนถือว่าเป็นมิติสำคัญที่เราสัมผัสได้มากที่สุด สถานที่ทำงานใดที่มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นเป็นธรรม และสวัสดิการดี บรรยากาศทำงานและความสัมพันธ์ของบุคลากรที่เป็นไปในทางที่ดีย่อมทำให้เกิดความสุข บุคลากรอยากที่จะทำงานให้กับองค์การ[19]

ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แต่พบว่า อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.14, r = -0.21, r = 0.12, r = 0.10 ตามลำดับ) ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และประเภทการจ้างงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุน้อย (อายุ 23-36 ปี) คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ 1-5 ปี (ร้อยละ 30.1) มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนน้อย 15,000-20,000 บาท (ร้อยละ 28.3) ส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ เพราะมีโอกาสโอนย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออกสอดคล้องกับการศึกษาของปิยาพร[20] ที่พบว่าเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อธิบายได้ว่าอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งมีอายุมากขึ้นจะพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ถ้ามีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความดึงดูดใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และหวังได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยลง[21]

สรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี พบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ครบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการคัดเลือกบุคลากร

ด้านการฝึกอบรม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการจ่ายค่าตอบแทนแบบอิงผลงานอยู่ในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์การเพิ่มมากขึ้น เช่น กิจกรรมการพัฒนาองค์การ เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วม และเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันในงานให้เพิ่มมากขึ้น ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จากการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับบุคลากร และสามารถตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาองค์การและควรนำการประเมินผลแบบการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ เพื่อให้การประเมินผลเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติในสาขาต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น รางวัลพนักงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือด้านการช่วยเหลือสังคม การประพฤติตนเป็นแบบอย่างและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่องค์การให้ความสำคัญ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ร่วมทีมศึกษาที่ช่วยให้การดำเนินงานครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

References

1. *บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550. หน้า 203,238, 280, 378-80, 400.*
2. *Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the workplace Theory, research and application. California : Sage Publications ; 1997.*
3. *รุจิรา พักตร์ฉวี, ศักดิ์นรินทร์ หลิมเจริญ และอัญชณา แจ่มแสงทอง. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดจันทบุรี. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี : 2557 ; 25 : 64-77.*
4. *มานะ โลหเตปานนท์. กลเม็ดเด็ด “รักษาคนเก่งขององค์กร” (Internet) 2556. Available from: http://hr-sahagroup.com/adminshare/20136261310441.pdf*
5. *รัชฎา อสิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. การสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นวาย (GenerationY) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ ; 2548.*
6. *พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สุภา ; 2545.*
7. *Wan D, Kok V, Ong CH. Strategic human resource management and organizational performance in Singapore (Internet) 2002. Available from: http://teaching.ust.hk/~ismt551/project2/Singapore.pdf.*
8. *Lemeshow S, Hosmer Jr DW, Klar J, Lwanga SK. Adequacy of sample size in health studies. John Wiley & Sons. World Health Organization. 1990.*

References

9. ธัญรดี จิรสินธิปก, เพียงใจ เจิมวิวัฒน์กุล, สุวิภา นิตยางกูร, สมจิตต์ วงศ์สุวรรณสิริ และสารา วงษ์เจริญ, บรรณาธิการ. มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล (ปรับปรุงครั้งที่ 2). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ; 2550.
10. เกศรา อัญชันบุตร และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. ลักษณะฝ่ายการพยาบาลที่เป็นเลิศในโรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารสภาการพยาบาล 2552 ; 24 : 56-69.
11. Becker HS, Carper J. Note on the concept of commitment. American journal of sociology 1960 ; 66 : 32-40.
12. Kanter RM. Commitment and community Communes and utopians in sociological perspective. Massachusetts: Har ward University Press ; 1972.
13. Saqib Ilyas. Combined effects of person job fit and organization commitment on attitudinal outcomes such as job satisfaction and intention to quit. (Internet) 2013. Available rom : http://www.westeastinstitute.com/wp-content/uploads/2013/07/Saqib-Ilyas.pdf.
14. ชุติมา สุวรรณประทีป. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2543.
15. Sendogdu AA, Kocabacak A, Guven S . The relationship between human resource management practices and organizational commitment ; 2013: 818 – 27.
16. กานต์พิชชา เก่งการช่าง. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ 2556 ; 2 : 15-27.
17. เนตรนภา สาสังข์ นิตยา เพ็ญศิรินภา และอารยา ประเสริฐชัย. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารพยาบาลทหารบก 2559 ; 17 : 79-87.
18. ศิรินทิพย์ บุญด้วยลาน และปรียากมล ข่าน. ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. วารสารพยาบาลสาธารณสุข 2557 ; 28 : 56-69.
19. อภิชัย ศรีเมือง. การบริหารคณะกรรมการในองค์กร. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนต์เตอร์ บจก ; 2559.
20. ปิยาพร ห้องแซง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ; 2555.
21. Mowday RM. Organization Linkages : the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York : Academic ; 1982.