

ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อการ้องค์การ 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) ระดับความผูกพันต่อการ้องค์การของพยาบาลวิชาชีพ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ้องค์การของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อการ้องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 55 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อการ้องค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อการ้องค์การ การดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก

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

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

ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับปรุงลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อการ้องค์การ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้านใจ พยาบาลวิชาชีพ



Abstract

The objectives of this descriptive research were to study 1) level of the organizational commitment of professional nurses, 2) factors related to organizational commitment of professional nurses, and 3) factors predicting organizational commitment of professional nurses Pak Tho Hospital. The sample consisted of 55 professional nurses. The research instruments was questionnaire. The data were analyzed by using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. The results were revealed as follows:

1. The overall level of organizational commitment of professional nurses was at high level. For considering in terms, attempt and devotion to work, maintain the organizational citizenship and a part of organization were at high level.

2. Motivation factors such as job characteristics, career advancement, hygiene factors such as job security, work interaction, welfare and compensation, and working environmental were significantly positively correlated with organizational commitment of professional nurses (p -valued between .44 and .63).

3. Hygiene Factors for job security, welfare and compensation, and work interaction were able to predict organizational commitment of professional nurses at 31.70% ($R^2_{adj} = .317$, $p < .01$).

Therefore, hospital administrators should promote adequate and fair compensation, improve organizational climate. Moreover, nursing administrators should be improve job characteristics to fit in their knowledge, abilities, prepare the sufficient of personnel to make the professional nurses were happy in their work.

Key Word: Organizational commitment, Motivation factors, Hygiene factors, Professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้องค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสองส่วนคือ เป้าหมายของงานและเป้าหมายของคน องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยองค์การจะต้องสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและจะต้องรักษาบุคคลที่มีคุณภาพเอาไว้ ดังนั้นการสร้างทัศนคติของความผูกพันกับสมาชิกภายในองค์การอันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ก็จะทำให้บุคคลคงอยู่กับองค์การ มีความทุ่มเทและใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลในองค์การ ไม่มีความผูกพันต่อองค์การหรือมีความผูกพันน้อยลงก็จะทำให้องค์การเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากงานซึ่งจะเป็นผลเสียแก่องค์การในที่สุด ผลเสียโดยรวมคือทำให้องค์การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและ

ฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และหากองค์กรเพิกเฉยต่อการลาออกอาจจะเกิดปัญหาขึ้นอย่างไม่มีทางสิ้นสุด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพคือการต้องหาวิธีการทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กร ทุ่มเท เพื่อความสำเร็จขององค์กรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของ องค์กรร่วมกัน เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับ เป้าหมายขององค์กรเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย ช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพขององค์กร หมายความว่าหากบุคคลในองค์กรใด มีความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรนั้น ด้วย ประสิทธิภาพเปรียบเสมือน ภาพความสำเร็จขององค์กร ปัจจุบันโรงพยาบาลทั้ง ภาครัฐบาลและเอกชนมีการพัฒนาการบริการเชิงรุกมากขึ้นในการให้บริการในขณะที่ทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดและพยาบาลก็เป็นทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ ในระบบบริการสุขภาพ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานทางด้านสุขภาพ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพคือสภาพการทำงานในวิชาชีพเช่นความเครียดในงานสูง การที่ต้องทำงานหนักและเสี่ยงต่ออันตรายความไม่พึงพอใจในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนต่ำ การได้รับ สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออกจากวิชาชีพ การลาออก ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กรว่า สามารถแก้ปัญหาการลาออกได้เพราะความผูกพัน ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างความจงรักภักดี เสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงสร้าง มาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ขณะปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรเพื่อให้องค์กร เจริญก้าวหน้าและเกิดประสิทธิภาพ แม้ว่าองค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กร แต่ถ้าไม่สามารถรักษาให้คงอยู่ได้ องค์กรก็ยาก ที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรต้องมีการดูแลใส่ใจให้กับบุคลากรและต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ต่อการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิด แรงจูงใจที่อยากจะทำงานในองค์กรอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุด ความสามารถมีความรู้สึกผูกพันอยากอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจไม่โยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรไป

โรงพยาบาลปากท่อเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง มีภารกิจให้บริการดูแล ประชาชน ในระดับทุติยภูมิ โดยให้บริการครอบคลุมทั้งมิติด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและ ให้การฟื้นฟูสุขภาพ ปัจจุบันโรงพยาบาลปากท่อมียาบาลวิชาชีพทั้งหมด 59 คน จากสถิติการให้บริการผู้ป่วย มีอัตราที่สูงขึ้นแต่อัตราของพยาบาลมีน้อยลง จากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ พบว่าพยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ส่งผลให้ คุณภาพการบริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพ ซึ่งเป็นผลกระทบ โดยตรงต่อคุณภาพบริการ สร้างความเครียดให้บรรยากาศการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กร คุณภาพชีวิตของพยาบาล นอกจากนั้นสภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิด ผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วยผู้รับบริการและประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบ จากการลาออก จากงานการโอนย้ายงานเพิ่มขึ้นจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องทำความเข้าใจ เป็นอย่างดีเพื่อทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงาน การธำรงรักษาพยาบาลที่มีประสบการณ์และคงคุณภาพไว้ ในองค์กร ซึ่งนับเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลมาปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลทดแทนผู้ที่ลาออก ซึ่งจากอัตราการลาออกจากงานของพยาบาล มีผลต่อความผูกพัน



ต่อองค์การสูงพบว่า มีแนวโน้ม ที่จะลาออกจากโรงพยาบาลสูงขึ้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร และจากรายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาลจากสถิติในปี 2562-2564 โรงพยาบาลปากท่อมีพยาบาลวิชาชีพ 4 คน ขอย้ายและลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ซึ่งองค์การพยาบาลได้ทบทวนพบว่าอัตราการคงอยู่ของบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพพลดลง เกิดจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาอัตราการลาออกจากโรงพยาบาลไม่เพียงพอในการบริการทางการพยาบาล

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว เป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ โรงพยาบาลปากท่อ เพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ และนำมากำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กรให้ยาวนาน เป็นทิศทางในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทและอยู่ ในองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

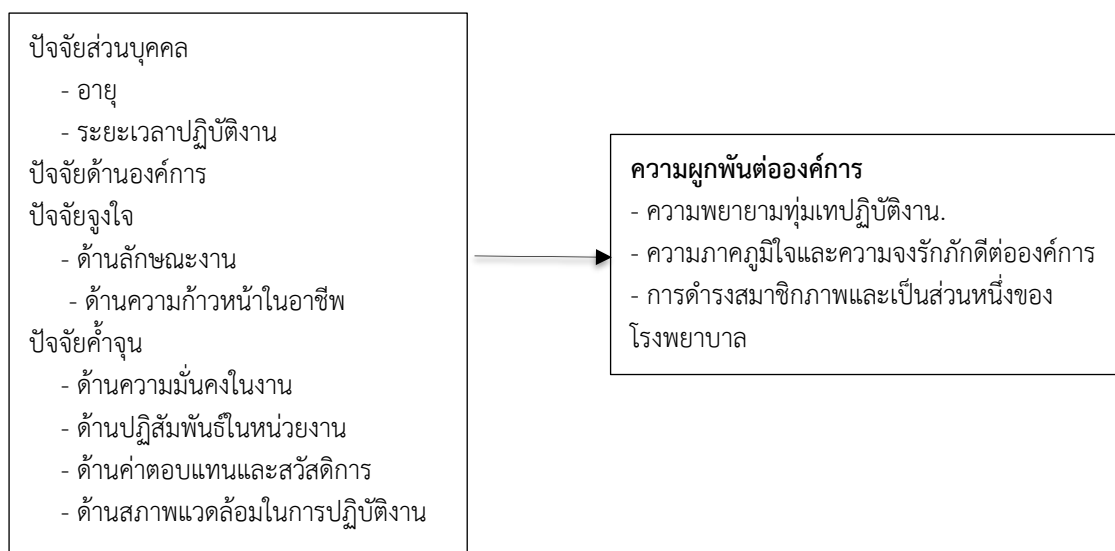
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล

ปากท่อ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ โรงพยาบาลปากท่อ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ส่วนความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์การ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ โรงพยาบาลปากท่อ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลปากท่อมียประชากรจำนวนทั้งสิ้น 55 คน ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลปากท่อมียจำนวนทั้งสิ้น 55 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power โดยใช้ค่า Effect size=0.35 power=0.80 alpha=0.50 (Cohen,1988) ตัวแปรอิสระ 8 ตัว ที่ใช้ในการทำนายตัวแปรตามจึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 52 คน และเก็บข้อมูลเพิ่มเพื่อป้องกันการสูญเสีย 5% ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 54 คน เก็บข้อมูลจริงทั้งสิ้น 55 คน ตามจำนวนที่มีอยู่จริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อมีย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปากท่อมีย มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน 2) ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์การ และ 3) การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 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, 1997) 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



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ค่า CVI เท่ากับ 0.74

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.95 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์การ เท่ากับ 0.95 ด้านความผูกพันค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรม ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เลขที่ RBPH_REC 049/2565 วันที่รับรอง 12 มกราคม 2565 ผู้วิจัยตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดการให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับ ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยชื่อ การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นภาพรวม ผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิจัยแก่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี
3. ผู้วิจัยไปพบกลุ่มตัวอย่าง ก่อนเก็บข้อมูลได้อธิบายวัตถุประสงค์ให้กลุ่มตัวอย่างที่จะเข้าร่วมวิจัยทราบและลงนามยินยอมเข้าร่วมวิจัย
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วจึงนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
6. สรุปอภิปรายผลการศึกษารายวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ตามลำดับดังนี้
1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ
 2. ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
 3. การหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ

4. การหาปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษา

1. 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

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมพบว่า ความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.45$) เมื่อจำแนกตามลักษณะองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ พบว่า ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.46$) ด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.49$) ด้านการดำรงสมาชิกภาพ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.63$) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($N = 55$)

ความผูกพัน	μ	σ	ระดับ
- ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน	3.95	0.46	มาก
- ด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.99	0.49	มาก
- ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.65	0.63	มาก
ความผูกพันโดยรวม	3.89	0.45	มาก

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ โรงพยาบาลปากท่อ พบว่า ปัจจัยสนใจด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ (p มีค่าระหว่าง 0.44 ถึง 0.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) โดยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ มากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($p = 0.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) ส่วนอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($p = 0.15$ และ $p = 0.16$) ตามลำดับ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 2



ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร (N = 55)

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p)	ระดับ	p-value
อายุ	0.15	ต่ำ	.289
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.16	ต่ำ	.246
ด้านลักษณะงาน	0.56	ปานกลาง	.001
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.44	ปานกลาง	.001
ด้านความมั่นคงในงาน	0.63	ปานกลาง	.001
ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน	0.55	ปานกลาง	.001
ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	0.49	ปานกลาง	.001
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.53	ปานกลาง	.001

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ก่อนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุ (Multiple Regression) พบว่า อายุกับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด 0.91 ซึ่งปกติค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน 0.8 จึงไม่ควรนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุ ส่วนตัวแปรอิสระอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ (X_1) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_2) ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงาน (X_3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (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) ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงาน (X_3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_5) ด้านปฏิสัมพันธ์ในงาน (X_6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_8)

และ ตัวแปรตามความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร(Y) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (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

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

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

อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรโรงพยาบาลปากท่อ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปากท่อ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร ($p=.15$ p-value =.289 และ $p=.16$ p-value =.246) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วรณศิริ ศรีทอง, พิเศษชัยดิเรก (Srithong, & Chaidirek, 2020) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปากท่อ ไม่ว่าจะอายุและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร แต่ต่างจากการศึกษาของ ปิยะมาศ เกิดแสง (Kerdsang, 2019) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรโรงพยาบาลปากท่อ ซึ่งอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านงาน โดยเฉพาะเรื่องความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และการปฏิสัมพันธ์เพื่อร่วมงาน เป็นสิ่งผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปากท่อมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Streers (1997) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และ พิมพ์ชนก ทับมนเทียน (Thubmontheain, 2018) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี



สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การโรงพยาบาลปากท่อ ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การโรงพยาบาลปากท่อได้ดีที่สุดคือปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน และรองลงมาคือปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปากท่อจะมีความผูกพันต่อองค์การ จะต้องได้รับปัจจัยที่ทำให้เกิดความมั่นคงในงาน ได้รับค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจัดสวัสดิการเช่นหอพักพยาบาลให้เพียงพอับความต้องการ จัดสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลให้สะอาด ปลอดภัย สร้างบรรยากาศให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพราะจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. จัดอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน
4. จัดกิจกรรมเพื่อให้พยาบาลรู้สึกมีคุณค่า เช่นให้รางวัลคนดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำผลงานวิจัยไปดำเนินการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และควรเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการสร้างการผูกพันต่อองค์การที่มีประสิทธิภาพ

References

- Best, J. W. (1997). *Research in Education* (3rd ed.). Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall.
- 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.
- 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 Thesis (Organizational Administration), Krirk University. Bangkok. (in Thai)



- 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.
- 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)
- 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)