

# บรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง

## Organizational climate and organizational commitment of registered nurses in a chain of private hospitals

ชุตินา สุทธิประภา\* นิตยา เพ็ญศิริรักษา\*\* และพรทิพย์ กิระพงษ์\*\*

Chutima Suthiprapa,\* Nittaya Pensirinapa,\*\* and Ponthip Kerapong\*\*

\*โรงพยาบาลบางปะกอก 1

\*\*สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

\*Bangpakok 1 Hospital

\*\*School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ของโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 204 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงในส่วนของบรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.89 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และ 3) บรรยากาศองค์การโดยรวม สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ:** บรรยากาศองค์การ, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ, ผลการปฏิบัติงาน, พยาบาลวิชาชีพ

## Abstract

This descriptive research aimed to study: 1) levels of the organizational climate and commitment; 2) relationships between personal factors, performance, organizational climate, and the organizational commitment; and 3) influence of personal factors, performance and organizational climate on the prediction of organizational commitment among registered nurses in a Chain of Private Hospitals. The study was conducted among 143 registered nurses randomly selected out of 204 registered nurses in a Chain of Private Hospitals, using a questionnaire with the reliability values of 0.89 and 0.93 for organizational climate and organizational commitment respectively. Data were collected and then analyzed to determine percentages, means, and standard deviations, and perform chi-square test, determine Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analyses. The results showed that: 1) the organizational climate and organizational commitment of registered nurses were at moderate level; 2) the organizational climate was significantly correlated to organizational commitment ( $p < .001$ ), while age, working experience, marital status, and performance had no relationship with organizational commitment; and 3) the organizational climate could significantly predict 58.6% of organizational commitment ( $p < .001$ ).

**Keywords:** Organizational Climate, Organizational Commitment, Performance Appraisal, Registered Nurse.

## ความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นทุนที่สำคัญขององค์กร มีส่วนในการพัฒนาองค์กรให้เติบโต บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ปัญหากำลังคนของโรงพยาบาลที่สำคัญ คือ การมีปริมาณที่ไม่เพียงพอซึ่งกำลังคนของโรงพยาบาลที่มีจำนวนมากและมีปัญหาขาดแคลนวิชาชีพหนึ่งคือพยาบาลโดยพยาบาลเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการให้บริการในโรงพยาบาล งานการรักษาพยาบาลจะสำเร็จได้ต้องมีพยาบาลที่มีความสามารถและปริมาณที่เพียงพอกับภาระงาน ผลการวิจัยพบว่า จำนวนพยาบาลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพบริการพยาบาล ประกอบกับนโยบายการส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพแห่งเอเชีย ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550) จึงมีความต้องการพยาบาลจำนวนมากขึ้น ให้มีความเพียงพอเยี่ยกระดับโรงพยาบาลเข้าสู่มาตรฐานระดับสากล ใน

อีก 5 ปีข้างหน้าโรงพยาบาลเอกชนจะมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพถึง 20,000 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี, 2555) ในปีพ.ศ. 2543-2552 มีการเคลื่อนย้ายพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลเอกชนร้อยละ 6.84 ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดการปรับตัวของโรงพยาบาลหลายแห่งอย่างไว้ทิศทางเพื่อดึงพยาบาลวิชาชีพเข้ามาร่วมงานและถูกรักษาไว้ในระบบ เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การปรับสวัสดิการต่างๆ เงินพิเศษ และอื่นๆ (อรุณรัตน์ คันธา และคณะ, 2556 อ้างใน วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี, 2555) ความท้าทายในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ เป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญ ภายใต้นโยบายที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีคุณภาพ กลุ่มพนักงานเหล่านี้จะได้รับความสนใจจากองค์กรอื่นในการเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า สวัสดิการที่ดีกว่า เพื่อจูงใจให้เข้าไปร่วมงานด้วย ดังนั้น

การดำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพไว้ในระบบ เป็นวิธีการที่ดี ในการลดต้นทุนด้านบุคลากรของโรงพยาบาล ทำให้มีจำนวนพยาบาลที่เพียงพอและมีทักษะความรู้ที่ดี ในการให้บริการทางการแพทย์ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษฎา แสงวดี, 2555) หากโรงพยาบาลใดที่สามารถดำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ได้ โดยการหาวิธีการในการทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันองค์กร องค์กรนั้นจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (บุญใจ ศรีสถิตยรรณกร, 2550)

โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่มีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 4.29 ต่อปี และมีการรับพยาบาลใหม่เข้าสู่ระบบ เป็นจำนวนมาก ประมาณ 50 คนต่อปี มีการลงทุนในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สูงในทุกขั้นตอน ฝ่ายบริหารมีความพยายามในการค้นหาสาเหตุของการลาออก เพื่อดำเนินการแก้ไข เช่นเดียวกับโรงพยาบาลเอกชนอื่น เช่น เพิ่มเงินเดือน เพิ่มสวัสดิการ รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ โดยเฉพาะการเพิ่มเงินเดือนแต่ก็ยังไม่สามารถลดอัตราการลาออกได้ ถือว่ามีความเสียหายต่อธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง การดำรงรักษาพยาบาลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ บรรยากาศองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลการวิจัยในภาครัฐ เช่น ขนิษฐา แก้วกัลยา (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การส่งเสริมพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ ศศิรินทร์ หล้านามวาส (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร การมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะบรรยากาศด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อการดำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบบริการของโรงพยาบาลเอกชนในเครือแห่งนี้ต่อไป

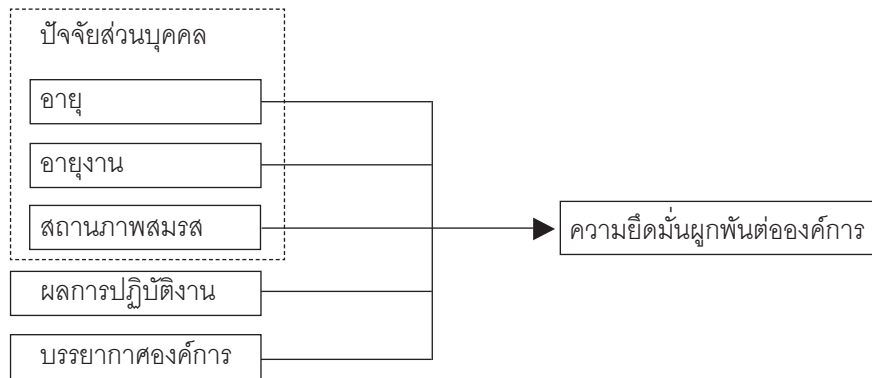
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง

เขียนความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาในกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

**ชนิดของการวิจัย** เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา

**ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**

**ประชากร** ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาล 3 แห่งในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง

**กลุ่มตัวอย่าง** จำนวน 143 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากการจัดลากรายชื่อแบบไม่ใส่คืน ขนาดตัวอย่างใช้ตามเกณฑ์ของ Yamane (1973)

**เครื่องมือวิจัย** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก รายได้ และผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยลงข้อมูลให้จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดของบรรยากาศองค์การของ Litwin และ Stringer (1968) ซึ่งมีองค์ประกอบ 9 ด้าน และได้ปรับรวมเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำนวน 12 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ Allen และ Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 2 และ 3 คำตอบใช้มาตราประเมินค่า 5 ระดับ จาก เห็นด้วยน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด กำหนดคะแนน 1-5 ตามลำดับ ข้อคำถามเชิงลบ กำหนดคะแนน 5-1 ตามลำดับ การแปลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ 1.00-2.33 หมายถึง ระดับต่ำ, 2.34-3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 3.68-5.00 หมายถึง ระดับสูง

**การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย** หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หาค่า IOC รายข้อได้มากกว่า 5.00 นำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ได้เท่ากับ 0.928 ส่วนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ได้ค่าเท่ากับ 0.928, 0.833 และ 0.877 ตามลำดับ

**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ดำเนินการในเดือนเมษายน พ.ศ. 2560

**การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง** โครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามหนังสือเลขที่ สธ 0522.20/2539 และได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการสายงานการพยาบาลของโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยให้พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถาม และใส่ซองส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Chi-square test, Pearson,s Correlation และ Multiple Regression Analysis แบบขั้นต้น

## ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพ มีอายุ 26-28 ปี และ 35 ปี ขึ้นไป มีร้อยละ 31.4 เท่ากัน มีอายุงาน 3-5 ปี ร้อยละ 33.6 ร้อยละ 34.3 ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 97.2 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.4 รองลงมาคือสมรส ร้อยละ 30.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวม ค่าทำงานล่วงเวลา) ระหว่าง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 46.2 มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 53.8

1. ผลศึกษาระดับบรรยาการของคึกการ และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าบรรยาการของคึกการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M= 3.50, SD = 0.46) ในรายด้าน 4 จาก 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง (ตาราง 1)

**ตาราง 1** จำนวน (f) และร้อยละ (%) ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับของบรรยาการของคึกการโดยรวม และรายด้าน ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของบรรยาการของคึกการ (n = 143)

บรรยาการของคึกการ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	M(SD)	ระดับ
	f (%)	f (%)	f (%)		
ด้านโครงสร้างองค์การ	0(0.0)	68(47.6)	75(52.4)	3.77(0.44)	สูง
ด้านความอบอุ่น	2(1.3)	86(60.1)	55(38.4)	3.40(0.55)	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	10(6.9)	97(67.8)	35(25.2)	3.43(0.57)	ปานกลาง
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	10(7.0)	94(65.7)	39(27.2)	3.34(0.63)	ปานกลาง
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	7(4.9)	73(51.0)	63(44.1)	3.56(0.83)	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>2(1.39)</b>	<b>86(60.13)</b>	<b>55(38.46)</b>	<b>3.50(0.46)</b>	<b>ปานกลาง</b>

พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(M = 3.46, SD = 0.56) ในรายด้าน อยู่ในระดับสูง 1 ด้านได้แก่ ด้านจิตใจ ส่วนอีก

2 ด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน (ตาราง 2)

**ตาราง 2** จำนวน (f) และร้อยละ (%) ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน และค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (n = 143)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	M(SD)	ระดับ
	f (%)	f (%)	f (%)		
ด้านจิตใจ	1(0.70)	9(6.30)	133(93.00)	3.85(0.64)	สูง
ด้านการคงอยู่	1(0.70)	48(33.60)	94(65.70)	3.03(0.62)	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	2(1.40)	16(11.20)	125(87.40)	3.49(0.70)	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>9(6.30)</b>	<b>9(6.30)</b>	<b>125(87.40)</b>	<b>3.46(0.56)</b>	<b>ปานกลาง</b>

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และผลการปฏิบัติงาน ของ

พยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ณ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 3) ส่วนบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ( $r = 0.765$ ) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 (ตาราง 4)

**ตาราง 3** ความความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ Chi-square test (n = 143)

ตัวแปร	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร		$\chi^2$	p-value
		ต่ำ-ปานกลาง	สูง		
		f (%)	f (%)		
อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	15 (15.3)	83 (84.7)	2.09	.148
	35 ปีขึ้นไป	4 (8.8)	41 (91.1)		
อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี	9 (12.9)	61 (87.1)	0.01	.924
	5 ปีขึ้นไป	9 (12.9)	64 (87.7)		
สถานภาพสมรส	โสด/หม้าย/หย่า/แยก	12 (12.1)	87 (87.9)	0.06	.801
	สมรส	6 (13.6)	38 (86.4)		
ผลการปฏิบัติงาน	สูง	5 (10.9)	41 (89.1)	0.18	.670
	ต่ำ	13 (13.4)	84 (86.6)		

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ

58.6 ( $R^2 = 0.586$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ส่วนอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และผลการปฏิบัติงานไม่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ (ตาราง 5)

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคู่ของตัวแปรที่ศึกษา (n = 143)

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	อายุ	อายุงาน	สถานภาพสมรส	ผลการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์การ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	1.000					
อายุ	0.206**	1.000				
อายุงาน	0.085	0.562***	1.000			
สถานภาพสมรส	0.024	-0.311***	-0.319***	1.000		
ผลการปฏิบัติงาน	0.109	0.125	0.135	0.070	1.000	
บรรยากาศองค์การ	0.765***	0.258***	0.188*	-0.034	0.160*	1.000

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (n = 143)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SEB	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	4.441	2.655	-	1.673	.097
บรรยากาศองค์การโดยรวม	0.374	0.027	0.765	14.117	.000

F = 199.301,  $p < .001$ , R = 0.765,  $R^2 = 0.586$ , Adjust  $R^2 = 0.583$

## การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในโรงพยาบาลเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เช่น เปลี่ยนแปลงนโยบาย แนวปฏิบัติ และผู้บริหาร บ่อยครั้งและรวดเร็ว ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคล (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000) โรงพยาบาลเอกชนมีเป้าหมายในเชิงธุรกิจ โรงพยาบาลวิชาชีพมักต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับนโยบายดังกล่าวทำให้หลายครั้งที่เป้าหมายของพยาบาลวิชาชีพอาจไม่ใช่เป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร ทำให้ทุ่มเทและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ในด้านจิตใจอยู่ในระดับสูงแสดงให้เห็นถึง พยาบาลวิชาชีพมีการแสดงออกที่ชัดเจนด้านพฤติกรรม ทุ่มเททำงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่ เพราะเชื่อว่าเป้าหมายในการทำงานขององค์กรคือเป้าหมายของตนเอง มีการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มเปี่ยม และมีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Allen, & Meyer, 1990) อีกทั้งเชื่อว่าองค์กรนี้ดีที่สุดสำหรับตนเอง จึงรู้สึกเป็นเจ้าของ และยินดีทำงานเพื่อองค์กร (Mowday, Porter, & Steers, (2013) ส่วนความผูกพันยึดมั่นผูกพันขององค์กรอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เพราะพยาบาลส่วนหนึ่งยังมีความคิดจะย้ายงานไปอยู่ในองค์กรที่มีข้อเสนอที่ดีกว่า

2. บรรยากาศองค์การสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 เพียงบางส่วน สอดคล้องกับ ฌึศนา วิทยานุภากร (2548) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยโครงสร้าง และระบบบริหารงานทั้งในส่วนของโรงพยาบาลและผู้บริหาร มีระบบกระบวนการทำงานที่ดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดี จะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานะภาพสมรส และผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ และไม่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 และ 2 อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้มีอายุ 26-28 ปี และ 35 ปี ขึ้นไป แต่ละกลุ่มมีร้อยละ 31.4 เป็นกลุ่มที่มาเริ่มงานเมื่อสำเร็จการศึกษาไม่นาน การที่มีอายุมากขึ้นทำให้มีการปรับตัวยอมรับนโยบาย มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มากขึ้นตามลำดับ คำนึงกับระบบงานและมาตรฐานต่างๆ ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันขององค์กรเกิดขึ้น (Allen & Meyer, 1990) ส่วนอายุงานจากทฤษฎี อายุงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะด้านการคงอยู่ ที่ว่าเมื่ออายุงานมาก เงินเดือนสูงสวัสดิการดี ปัจจุบันการขึ้นเงินเดือนของโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 5 ต่อปี เท่านั้น พยาบาลที่มีอายุงานมากจึงมักลาออกเพื่อไปรับเงินเดือนที่สูงกว่าในโรงพยาบาลเอกชนอื่น ซึ่งดึงดูดโดยให้ค่าตอบแทนเริ่มต้นที่สูงสำหรับพยาบาลที่มีประสบการณ์ ส่วนสถานภาพสมรสอธิบายได้ว่า พยาบาลที่ประจำการที่โรงพยาบาลในเครือแห่งนี้ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีครอบครัวอยู่ที่ต่างจังหวัด การหารายได้จึงเป็นเรื่องหลักเพื่อส่งให้ครอบครัว และสามารถลาออกได้เสมอเมื่อมีข้อเสนอที่ดีจากโรงพยาบาลอื่น ส่วนผลการปฏิบัติงาน พยาบาลส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลในเครือแห่งนี้อยู่ในวัยทำงานหารายได้ แต่ผลการปฏิบัติงานไม่ได้เพิ่มรายได้แก่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จึงทำให้เกิดการลาออกเมื่อไม่ได้รายได้ตามที่คาดหวัง

## ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศองค์การที่ดีให้ครบทั้ง 5 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน



### เอกสารอ้างอิง

- ขนิษฐา แก้วกัลยา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การส่งเสริมพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัศนา วิทยานุกากร. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารโรงพยาบาล), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศรศวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- ศศินันท์ หล้านามวาส. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes* (10th. ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.