

รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2

ปัทมา ผาติภักทรกุล* ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล** และ ดร. มุกดา หนูศรี**

Patipattarakul, P., Iemsawasdikul, W., & Nuysri, M.

Factors affecting organizational commitment of nursing instructors

in Central College Network 2.

Thai Journal of Nursing, 66(4), 11-19, 2017.

Key Words: Organizational Commitment, Work Experience, Job Characteristics, Nursing Instructor.

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์การทำงาน) และปัจจัยด้านงาน (คุณลักษณะของงาน) (2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล และ (3) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ปี ในวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 138 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ประสบการณ์การทำงาน

3) คุณลักษณะของงาน และ 4) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม ตอนที่ 2-4 เท่ากับ 0.894, 0.717 และ 0.877 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาล (1) รับรู้ประสบการณ์การทำงานและลักษณะของงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และ (2) ประสบการณ์การทำงานและลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 26.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

The purposes of this descriptive research were; (1) to study factors affecting organizational commitment of nursing instructors in Central College Network 2, including the personal factor (work experiences), the job factor (job characteristics); (2) to examine organizational commitment of nursing instructors. and (3) to explore the influences of the personal factor and the job factor to organizational commitment of these nursing instructors. The sample comprised 138 nursing instructors, who worked at Central College Network 2 at least 1 year. They were selected by simple random sampling technique. Data were collected by questionnaires including 4 parts: (1) personal data, (2) work experiences (3) job characteristics and (4) organizational commitment. The Cronbach's alpha coefficients of the second to the forth parts were 0.894, 0.717 and 0.877 respectively. Data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results were as follows: (1) Nursing instructors rated their work experiences and job characteristics and organizational commitment at the high level. (2) work experiences and job characteristics have influenced organizational commitment of nursing instructors. These predictors accounted for 26.30% ($R^2 = .263$, $p < .01$)

ความสำคัญของปัญหา

การขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทยเป็นปัญหาที่มีมาอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น สาเหตุมาจากหลายประเด็น เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น บริการสุขภาพเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีอายุยาวนานขึ้น พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นที่ต้องการ ประกอบกับนโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคอาเซียน (อรุณรัตน์ คันธา, 2557) ชาวต่างชาติมาใช้บริการสุขภาพในประเทศมากขึ้น การบริการสุขภาพภาคเอกชนเกิดการขยายตัว การเปิดเสรีอาชีพการบริการใน 8 วิชาชีพที่ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงต้องการอัตราากำลังพยาบาลมากขึ้น และการมีข้อจำกัดของตำแหน่งในการจ้างงาน ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาล (อรุณรัตน์ คันธา, 2557) วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันที่มุ่งผลิตบุคลากรทางสาธารณสุข ผลิตพยาบาลเพิ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554)

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันที่มุ่งผลิตบุคลากรทางสาธารณสุข ด้วยวิสัยทัศน์ “พัฒนางานองค์กรให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพด้านสุขภาพให้ประเทศ สร้างชุมชนให้อุดมปัญญาทางสุขภาพที่ยั่งยืน” (สถาบันพระบรมราชชนก, 2558) ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลจึงต้องผลิตบัณฑิตพยาบาลเพิ่มตามนโยบายของสภาการพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดเป้าหมายจะผลิตบุคลากรพยาบาล รวม 15,500 คน ภายใน 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 จำนวน 2,700 คน และ พ.ศ. 2555-2558 จะผลิตปีละ 3,200 คน โดยให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดร่วมรับผิดชอบการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554) การผลิตพยาบาลนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึง ทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยจัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริงกับผู้ป่วย จึงต้องมีอาจารย์พยาบาลดูแลนักศึกษาใกล้ชิด สภาการพยาบาลกำหนดอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ ต่อ นักศึกษา เป็น 1 : 8 (สภาการพยาบาล, 2556)

การผลิตบุคลากรพยาบาลให้มีจำนวนและคุณภาพ ต้องมีอาจารย์พยาบาลเพียงพอ แต่การสำรวจจำนวน อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 ประจำปี การศึกษา 2554 เมื่อ 4 พฤศจิกายน 2554 พบว่ามีอาจารย์ พยาบาล จำนวน 326 คน อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา เป็น 1 : 6.78 การสำรวจประจำปีการศึกษา 2555 เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2555 พบว่ามีอาจารย์พยาบาล จำนวน 316 คน อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 : 8.44 (สถาบันพระบรมราชชนก, 2555) ข้อมูลล่าสุด ณ วันที่ 29 กันยายน 2557 พบว่ามีจำนวนอาจารย์ 296 คน จำนวน นักศึกษา 2,943 (สถาบันพระบรมราชชนก, 2558) อัตราส่วน อาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 : 9.94 ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาล เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการผลิตพยาบาลรวมทั้งประเทศอย่างน้อย 8,000 คนต่อปี เพิ่มจำนวนอาจารย์พยาบาลอย่างน้อย 1,000 อัตรา ในระยะเวลา 4 ปี เพื่อสนับสนุนการผลิต พยาบาลตามเป้าหมาย (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวดี, 2555) เพื่อให้อาจารย์เพียงพอต่อความต้องการ สามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ สรรหาอาจารย์ พยาบาลใหม่เพิ่มขึ้น และรักษาอาจารย์พยาบาลปัจจุบัน ให้คงอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลต่อไป ด้วยการทำให้อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะด้านจิตใจ ของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่เข้าไปปฏิบัติงาน ทำให้บุคคล รู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กร รักดีต่อองค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กรและต้องการเป็น สมาชิกขององค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยนาถ, 2550) หาก อาจารย์พยาบาลต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร จะส่งผลให้วิทยาลัยเครือข่าย

ภาคกลาง 2 สามารถผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะ ตามที่พึงประสงค์เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะต้องศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Steers และ Porter (1983) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมี 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) คุณลักษณะงานหรือ บทบาทที่เกี่ยวข้อง (Job or role-related characteristics) คุณลักษณะด้านโครงสร้าง (Structural characteristics) และ ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)

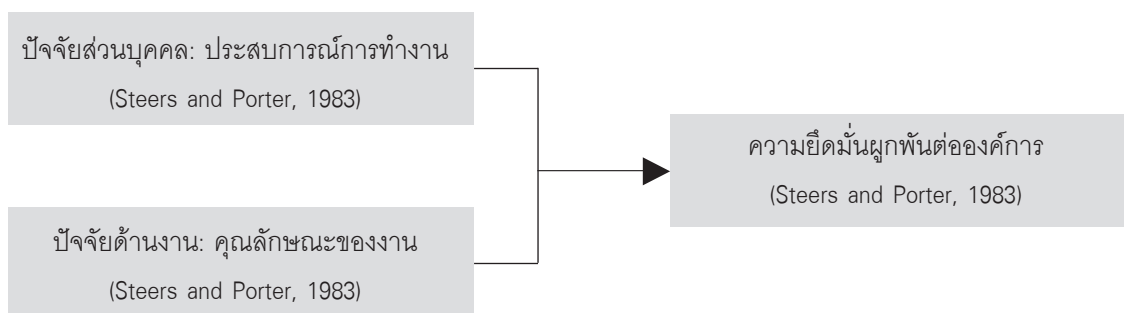
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้ เพื่อนำผลการวิจัยมา พัฒนาศักยภาพความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ การทำงาน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2
2. ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2
3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงาน มีอิทธิพล ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นอาจารย์พยาบาล ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและวิทยากรที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสยามราชวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสพรั่งบุรี และวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี มีจำนวน 296 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี สอนเต็มเวลาไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ จำนวน 165 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Steers และ Porter (1983) มี 4 ตอน ได้แก่ 1) **ข้อมูลส่วนบุคคล** จำนวน 9 ข้อ เป็นคำถามเลือกตอบและเติมคำ 2) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ด้านประสบการณ์การทำงาน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยทัศนคติที่ดีของกลุ่มต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ จำนวน 3 ข้อ ความรู้สึกว่าตน

เป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ ความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากงาน จำนวน 4 ข้อ 3) **ปัจจัยด้านงาน** ได้แก่ คุณลักษณะของงาน จำนวน 13 ข้อ 4) **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร** จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำนวน 4 ข้อ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2-4 ให้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 ตามลำดับ แปลผลระดับโดยใช้เกณฑ์ ค่าเฉลี่ย ดังนี้ ระดับสูงมาก 4.50-5.00 ระดับสูง 3.50-4.49 ระดับปานกลาง 1.50-3.49 ระดับต่ำ 1.50-2.49 และระดับต่ำมาก 1.00-1.49 (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราฎร, 2553)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ด้วยการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.93 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ได้เท่ากับ 0.894, 0.717 และ 0.877 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 7 แห่ง หลังได้รับอนุญาตผู้วิจัยติดต่อประสานงานตัวแทนของวิทยาลัยพยาบาลซึ่งรับผิดชอบประสานงานด้านวิจัยในแต่ละแห่งแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัยอธิบายวิธีการแจกแบบสอบถามและฝากแบบสอบถามให้แจกแก่อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาควิชาตามสัดส่วนประชากร จำนวน 165 ฉบับ และส่งกลับคืนผู้ประสานงานด้านวิจัยโดยใส่ซองปิดผนึกเป็นรายบุคคล ภายใน 2 สัปดาห์ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 151 ฉบับ ร้อยละ 91.52 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 141 ฉบับ ร้อยละ 93.38 ของที่ได้รับคืน นำข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่ามีข้อมูล Outlier จำนวน 3 ฉบับ จึงตัดข้อมูลออกเหลือแบบสอบถาม 138 ฉบับ ร้อยละ 91.39 ของที่ได้รับคืน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เลขที่ 42/2559 และทำจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยวิธีการตอบแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังตัวแทนของวิทยาลัยพยาบาล การรักษาความลับโดยไม่อ้างอิงถึงบุคคลใดๆ การมีสิทธิปฏิเสธการตอบแบบสอบถามโดยไม่กระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมการลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple regression analysis โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 มีอายุเฉลี่ย 40.38 ปี ($SD = 9.11$) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 34.78 มีสถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 49.27 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 59.42 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) ร้อยละ 48.55 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัยเฉลี่ย 14.55 ปี ($SD = 8.64$) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัย 1-5 ปี และ 16-20 ปี เท่ากัน ร้อยละ 21.01 มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนเฉลี่ย 15.30 ปี ($SD = 9.20$) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 21.74 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 20.29 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 24.64 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 23.91 และ 21.74 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความทุ่มเท ความพยายาม ค่าตอบแทนที่ได้รับ และเวลา ร้อยละ 79.71, 75.36, 64.49, และ 48.55 ตามลำดับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงานพบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.55$) และรับรู้ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.35$)

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 อยู่ในระดับสูง โดยด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ตาราง 1)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล (n = 138)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.29	0.49	สูง
ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.04	0.57	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.99	0.73	สูง
โดยรวม	4.11	0.50	สูง

4. **อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 พบว่า ประสบการณ์

การทำงาน และคุณลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 26.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 2)

ตาราง 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (n = 138)

ปัจจัย	B	SEB	Beta	t	R ²	R ² Change
Constant	25.068	3.014	-	8.317**	-	-
ประสบการณ์การทำงาน	0.222	0.044	0.397	5.063**	0.222	-
คุณลักษณะของงาน	0.153	0.055	0.217	2.759**	0.263	0.041

F = 24.114, p < .001, **p < .01

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน

1.1 อาจารย์พยาบาลรับรู้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และมีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) ขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนเฉลี่ย 15.30 ปี (SD = 9.20) จึงมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนกลางและตอนต้น มีวุฒิภาวะสมบูรณ์ทุกด้าน มุ่งมั่นทำงาน พัฒนางาน ประสบความสำเร็จในชีวิต มีความต้องการที่จะเติมเต็ม

ความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization) ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ทัศนา บุญทอง, 2553) จึงได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจสำคัญตามพันธกิจของวิทยาลัย และวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 ได้รับการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาล 4-5 ปี ทุกแห่ง (สภาการพยาบาล, 2559) อาจารย์พยาบาลจึงมีความรู้สึกรู้ว่าตนเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร ประกอบกับมีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัยเฉลี่ย 14.55 ปี (SD = 8.64) อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยมีจำนวนน้อย จึงสนิทสนมกัน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการมี

สวัสดิการภาครัฐรองรับ และได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐจากวิทยาลัยพยาบาล จึงมีการรับรู้ทัศนคติที่ดีของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากงานในระดับสูง สอดคล้องกับ สุวรรณ โกเมศ (2554) พบว่าอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีการรับรู้ประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านระดับสูง

1.2 อาจารย์พยาบาลรับรู้ปัจจัยด้านงาน คือ คุณลักษณะของงานโดยรวมในระดับสูงหรือ รับรู้ว่างานที่ปฏิบัติทำให้เกิดการสร้างเสริมพลังอำนาจ ยึดกฎระเบียบน้อย มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เป็นงานประจำน้อย แต่เป็นงานที่สร้างสรรค์มาก อาศัยการประสานงานและความร่วมมือจากหลายฝ่าย เนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีภาระงานด้านการสอนมาก การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เน้นการทำงานเป็นทีม ในหนึ่งรายวิชามีอาจารย์ร่วมสอนหลายคน ใช้รูปแบบการสอนที่แตกต่างกันในแต่ละบท อาจารย์หลายฝ่ายต้องร่วมวิพากษ์การออกแบบการเรียนการสอน (Course design) อาจารย์พยาบาลทุกคนจึงมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ จึงรับรู้คุณลักษณะของงานระดับสูง สอดคล้องกับ สุวรรณ โกเมศ (2554) พบว่าอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีการรับรู้คุณลักษณะงานในระดับสูง

2. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ อาจารย์พยาบาลมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านระดับสูง เนื่องจากอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและตอนกลาง มีวุฒิภาวะสมบูรณ์มุ่งมั่นทำงาน ต้องการประสบความสำเร็จในงาน เป็นวัยสร้างครอบครัว สร้างอนาคต (ทัศน บัญทอง, 2553) จึงตั้งใจทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์การ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย มากกว่า 5 ปี จึงเข้าใจค่านิยมและเป้าหมายของวิทยาลัย การทำงานเป็นระยะเวลานานทำให้ผูกพัน

กับองค์การ ทั้งยังส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน และเงินเดือนที่สูงขึ้นทำให้อาจารย์ ไม่อยากเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน จึงมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง สอดคล้องกับ สุวรรณ โกเมศ (2554) พบว่าอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

3. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลและสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลได้ ร้อยละ 26.30 เนื่องจากอาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของวิทยาลัยพยาบาล การปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า มีส่วนช่วยให้วิทยาลัยพยาบาลประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ รู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และมีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากงานด้วยการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า จึงส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบกับ งานที่อาจารย์พยาบาลปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดการสร้างเสริมพลังอำนาจ มีความยืดหยุ่น ยึดกฎระเบียบน้อย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถ และสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ ยึดติดกับระบบอาวุโสน้อย มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและขึ้นอยู่กับความสามารถ และส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาล จึงส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ สุวรรณ โกเมศ (2554) บางส่วนซึ่งพบว่า คุณลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ มีอิทธิพลและอธิบายความแปรปรวนของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้ ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ดารัตน์ ทิพอาสน์ (2551) บางส่วนซึ่งพบว่า ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ด้าน
ผลสะท้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงาน
ประสบการณ์การทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ
องค์กร และด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มี
อิทธิพลและอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 52.4 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของหัวหน้า
ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ดาร์ตัน ทิพอาสน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนาศ นุญทอง. (2553). การพยาบาลกับพัฒนาการของชีวิต. ใน *เอกสารสอนชุดวิชามโนคติและกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 13, หน้า 299-406). นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ยูเออนด์ไอ อินเทอร์เน็ตเดีย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- สุวรรณ โกเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2553). *จำนวนนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล*. ค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2553. จาก http://www.pi.ac.th/uploads/2010012520100125_ข้อมูลวพบ.ปี52.pdf
- _____. (2554). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ.2554-2558)*. ค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2555 จาก <http://www.pi.ac.th/uploads>.
- _____. (2555). *จำนวนนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล*. ค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2555 จาก http://www.pi.ac.th/vdepartment/dep_index.php?dep_id
- _____. (2558). *จำนวนนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล*. ค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558 จาก http://www.pi.ac.th/department/dep_index.php?dep_id
- _____. (2558). *วิสัยทัศน์ อำนาจหน้าที่ และพันธกิจ*. ค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://www.pi.ac.th/group>
- สภาการพยาบาล. (2556). *คู่มือการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สำหรับสถาบันการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงพยาบาลศาสตรบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.

- _____. (2559). ชื่อสถาบันการศึกษาและหลักสูตรที่ทำการสอนวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ได้รับการรับรองสถาบันจากคณะกรรมการสภาการพยาบาล. ค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2559 จาก http://www.tnc.or.th/files/2010/12/page-448/1_1__26031.pdf.
- อรุณรัตน์ คันทา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 30(1), 81-90.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover* (1st ed.). New York: Academic Press.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.