

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร
กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาล
เอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร
Relationships between job satisfaction, organizational commitment,
and retention in organization of new graduate registered nurses
in non-profit private hospitals, Bangkok Metropolis

วิลาวณีย์ เพ็งพานิช* มาลีวัล เลิศสาครศิริ** และสมพร ชินโนรส**

Wilawan Phengpanich,* Maleewan Lertsakorsiri,** and Somporn Chinoros**

*คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

*Faculty of Nursing, Bangkokthonburi University

**Faculty of Nursing, Saint Louis College

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ที่มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก จำนวน 110 คน เลือกลงโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.72, 0.93 และ 0.92 ตามลำดับ และหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงได้เท่ากับ 0.86, 0.91 และ 0.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีการคงอยู่ในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.59$; $\bar{x} = 3.44$, $SD = 0.32$ และ $\bar{x} = 3.24$, $SD = 0.49$ ตามลำดับ) ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ($r = 0.238$ และ $r = 0.201$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, การคงอยู่ในองค์กร, พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

*นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

Corresponding author E-mail: ajwilatuk@hotmail.com

Abstract

This research aimed to study retention in the organization, the relationships between job satisfaction, organizational commitment, and retention in the organization of new graduate registered nurses in non-profit private hospitals, Bangkok Metropolis. The sample of 110 new graduate registered nurses within the first two years of experience, was randomly selected. The research instrument consisted of questionnaires on personal data and job satisfaction, organizational commitment, and retention in the organization. They were tested for content validity by 5 experts. Their content validity index were 0.72, 0.93, and 0.92 and their reliability coefficients were 0.86, 0.91 and 0.87 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation. The results indicated that the new graduate registered nurses' retention in the organization, job satisfaction and organizational commitment were at a moderate level ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.59$; $\bar{x} = 3.44$, $SD = 0.32$; and $\bar{x} = 3.24$, $SD = 0.49$ respectively). The retention in the organization of the new graduate registered nurses had significantly positive relationships with job satisfaction on the subpart of benefits ($r = 0.238$) and organizational commitment ($r = 0.201$) at $p < .05$.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Retention in the Organization, New Graduate Nurse

ความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรสุขภาพเพราะมีจำนวนมากที่สุดในระบบสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบสุขภาพ ประเทศไทย จำนวน 150,085 คน (74.2% ของบุคลากรสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2558) พยาบาลมีหน้าที่ให้บริการการพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ครอบคลุมงานส่วนใหญ่ขององค์กรสุขภาพ เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและสุขภาพอนามัยของประชาชน แต่ปัจจุบันพยาบาลมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการสุขภาพ เนื่องจากมีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น และต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง มีการขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชน ทำให้ประชาชนเข้าถึงการบริการสุขภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงแบบแผนการเจ็บป่วยจากที่รุนแรงและซับซ้อนเป็นความเจ็บป่วยเรื้อรังมากขึ้น มีโรคอุบัติใหม่ที่ต้องการการดูแลจากพยาบาลมากขึ้น รวมถึงนโยบายการส่งเสริมการส่งออกการบริการสุขภาพ เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าและการ

บริการในฐานะศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Medical hub of Asia) ทำให้พยาบาลเป็นหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพที่มีความต้องการมาก มีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปประกอบวิชาชีพนอกประเทศ เพิ่มปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งเป็นปัญหาที่สะสมมานานให้มากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันผู้ที่ยังคงอยู่ในองค์กรต้องรับภาระงานที่หนักมากขึ้นเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดความเครียดไม่พึงพอใจในการทำงานและลาออกจากวิชาชีพซึ่งมีถึงร้อยละ 40.84 (อรุณรัตน์ คันทา, 2557) สาเหตุการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนั้นจึงไม่ได้เกิดจากการผลิตไม่เพียงพอแต่เกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรไม่นาน (เพียงใจ เวชวงศ์, 2555)

การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพราะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนซึ่งเป็นธุรกิจการบริการสุขภาพที่ผู้มาใช้บริการมีความคาดหวังสูงในด้านคุณภาพการ

รักษาพยาบาล ความสะดวกและการให้บริการที่รวดเร็ว ปัญหาการคงอยู่ และขาดอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงพยาบาลต้องตระหนัก และใช้ยุทธวิธีในการสรรหาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ระบบการบริการ และยุทธวิธีรักษานุคลากรไว้ในระบบ เมื่อพิจารณาโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร มีการประกอบกิจการเพื่อประโยชน์ของสังคม มีวิสัยทัศน์ในการให้การดูแลรักษาผู้ป่วยตามความจำเป็นทางการแพทย์อย่างเหมาะสม มีการกำหนดค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับที่ผู้ใช้บริการพึงจ่ายได้ เพื่อให้โรงพยาบาลมีรายได้พอเพียงสำหรับความอยู่รอดของโรงพยาบาล จากวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลดังกล่าวอาจมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ที่เพิ่งเริ่มชีวิตการทำงานในระยะ 1-2 ปีแรก ต้องมีการปรับตัวเข้ากับบรรยากาศการปฏิบัติงานจริงที่แตกต่างจากช่วงที่เป็นนักศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานหลากหลายช่วงอายุ และรวมถึงต้องทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรที่ไม่มุ่งแสวงหากำไรมีอัตราที่น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ ทั่วไป ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในกรุงเทพมหานครนั้นไม่แตกต่างกัน ทำให้องค์กรอาจได้รับผลกระทบจากการดึงดูดบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนด้วยตนเอง ข้อเสนอเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่างๆ หรือโอกาสในการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะความชำนาญเฉพาะด้านที่ได้รับจากองค์กรอื่นก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ทำให้ต้องการย้ายสถานที่ทำงาน หรือวางแผนลาออกเมื่อใช้ทุนการศึกษาให้องค์กรได้ครบในระยะ 1-2 ปีแรกของการทำงานนี้พยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วงของการปรับตัวและเลือกสิ่งทีตนเองต้องการมากที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานได้นานขึ้น

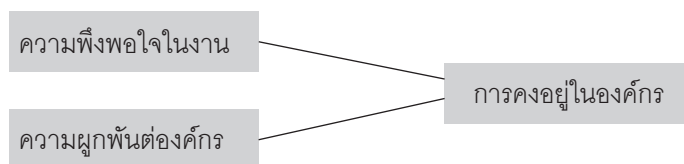
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร เขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยใช้แนวคิดความพึงพอใจในงานของ Stamps และ Piedmonte (1986) ที่ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกรับรู้ในทางบวกของพยาบาลที่มีต่องานที่ทำในด้านค่าตอบแทน ความเป็นอิสระของวิชาชีพ ลักษณะของงานนโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ได้ใช้ของ Allen และ Meyer (1990) ที่ให้ความหมายว่าเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ด้านจิตใจ (Affective commitment) ด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) ส่วนการคงอยู่ในองค์กร ใช้แนวคิดของ Cowin และ Hengstberger (2004) ที่ให้ความหมายว่า เป็นความภาคภูมิใจและการทำงานอย่างมีความสุขของบุคคลในการทำงานกับองค์กรนั้นๆ ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการที่จะทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปด้วยความสมัครใจ โดยไม่คิดลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต เขียนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสามได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก ปฏิบัติงานกรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ขนาดตัวอย่างใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1970) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามมี 4 ชุดดังนี้

ชุดที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบหรือเติมคำ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความเพียงพอของรายได้

ชุดที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากดัชนีความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction [IWS]) ของ Stamps & Piedmonte (1986) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระของวิชาชีพ ลักษณะของงาน นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีจำนวน 42 ข้อ ค่าตอบใช้มาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 ตามลำดับ

ชุดที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุง

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของแบบจำลองสามองค์ประกอบ (Three-component model of commitment) ของ Allen และ Mayer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีจำนวน 18 ข้อ การตอบใช้มาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุดให้คะแนน 5-1 ตามลำดับ

ชุดที่ 4 การคงอยู่ในองค์กร ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดการคงอยู่ในองค์กรของ Cowin และ Hengstberger (2004) มีจำนวน 3 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 1 ข้อ และคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ค่าตอบใช้มาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด ค่าถามเชิงบวก ให้คะแนน 5-1 ตามลำดับ ค่าถามเชิงลบให้คะแนน 1-5 ตามลำดับ

แบบสอบถามชุดที่ 2-4 การแปลผลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 ระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 ระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา หากค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามชุดที่ 2-4 ได้เท่ากับ 0.72, 0.93, และ 0.92 ตามลำดับ และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน นครปฐม จำนวน 30 คน หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแบบสอบถามชุดที่ 2-4 ได้เท่ากับ 0.86, 0.91, และ 0.87 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 4 เดือน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน

มนุษยศาสตร์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย เลขที่ E. 035/2560 ลงวันที่ 25 เมษายน 2560 และได้รับอนุญาตจากองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้ง 4 ชุดใส่ซองปิดผนึกถึงพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่เป็นรายบุคคล ผ่านผู้ประสานงานของโรงพยาบาลเป็นผู้แจก และรับแบบสอบถามคืน ได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนกลับคืนครบทั้ง 110 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของ Pearson

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.10 อายุ 21-25 ปี ร้อยละ 74.55 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 93.60 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 44.50 ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 64.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 13-24 เดือน ร้อยละ 68.20 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท/เดือน ร้อยละ 62.70 รายได้พอใช้

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

2.1 พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, $SD = 0.32$) และในรายด้าน ทั้ง 6 อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสถานภาพของวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.43$) รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.53$, $SD = 0.44$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.51$) ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.40$, $SD = 0.42$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.34$, $SD = 0.53$) และด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{x} = 3.31$, $SD = 0.50$)

2.2 พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$, $SD = 0.49$) และความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.41$, $SD = 0.68$) ความผูกพันด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.39$, $SD = 0.60$) และความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.93$, $SD = 0.52$)

2.3 พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่รับรู้การคงอยู่ในองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.59$) ในรายข้อ พบว่า อยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องขอลาออกหรือโยกย้ายอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 1.01$) ตั้งใจที่จะทำงานพยาบาลในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.95$) และจะมองหางานใหม่หรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่เมื่อใช้ทุนให้กับองค์กรครบแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$, $SD = 0.98$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานครพบว่า การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ($r = 0.007$, $p > .05$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ลักษณะของงาน นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ($r = 0.20$, $p < .05$) และกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ($r = 0.238$, $p < .05$)

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี จัดอยู่ในกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย ที่ต้องการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เป็นตัวของตัวเอง ต้องการงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุกสิบล, 2558) สอดคล้องกับ วัชรา ชาวผ่อง (2556) และดลฤดี รัตนปิติภรณ์ (2552) ที่พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริรังศรี (2557) ที่พบว่าอายุมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญแก่เพื่อนและครอบครัวมาก การตัดสินใจคงอยู่ในงานหรือลาออกจางานอาจมีส่วนมาจากการได้รับข้อมูลข่าวสารมาจากกลุ่มเพื่อนที่ทำงานในองค์กรอื่นเกี่ยวกับลักษณะงานและผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือเกิดจากความต้องการของครอบครัว (วัชรา ชาวผ่อง, 2556) รวมถึงเรื่อง นโยบาย วิสัยทัศน์ ค่าตอบแทนและภาระงานของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครทั่วไปนั้นมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร ในเรื่องฐานเงินเดือนตั้งต้น ค่าตอบแทนประกอบวิชาชีพ การแนะนำโปรแกรมดูแลสุขภาพให้ลูกค้า และส่วนแบ่งกำไรของรายรับของโรงพยาบาลในแต่ละเดือน

2. **พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง** เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกยอมรับ และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพว่ามีเกียรติ มีคุณค่า มีความสำคัญ เป็นประโยชน์ และได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นวิชาชีพที่ต้องศึกษาวิชาเฉพาะ ด้านค่าตอบแทน ร้อยละ 68.20 มีรายได้ 20,000-30,000 บาทต่อเดือน ซึ่ง ร้อยละ 62.70 ตอบว่ารายได้พอใช้ ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน อาจเนื่องจากยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ร่วมงานได้ ประกอบกับยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี การติดต่อประสานงานยังไม่คล่องตัว

ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ อาจเนื่องจากได้รับมอบหมายงานให้มีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย และมีอิสระในการวางแผนดูแลผู้ป่วยแต่ละราย มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามขอบเขตความรับผิดชอบ ภายใต้การดูแลของหัวหน้าเวรที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า ในด้านลักษณะของงาน พยาบาลยังต้องทำงานเป็นเวรหมุนเวียน 24 ชั่วโมงอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันและการดูแลครอบครัว กรณีที่ตารางปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวย ทำให้ความพึงพอใจในงานลดน้อยลง (วัชรา ชาวผ่อง, 2556) นอกจากนี้การทำงานในวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการดูแลผู้รับบริการให้ครอบคลุมทั้งองค์รวม และเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อเพิ่มคุณค่าของงานก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจในงาน แต่เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ยังมีประสบการณ์การทำงานน้อย ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพ และยังคงได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินก็จะแตกต่างกันไปตามนโยบายขององค์กร อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน (พัชรานีย์ วิชัยวงศ์, 2555) ในด้านนโยบายขององค์กรพยาบาลวิชาชีพยังไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร จึงมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายน้อย ยกเว้นกรณีที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการจึงจะมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน (สุติมานพแก้ว, 2557)

3. **พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับปานกลาง** สอดคล้องกับ ศรัณย์ พิมพทอง (2557) ที่พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความสามารถมากกว่า

4. การคงอยู่ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ และไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน 5 จาก

6 ด้าน มีเพียงความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในองค์กร ผลวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน ซึ่งสอดคล้องกับวัชรวา ชาวผ่อง (2556) ที่พบว่า ค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส สวัสดิการก็เป็นองค์ประกอบที่ช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ต่างก็มีความคาดหวังในเรื่องรายได้ ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ค่าเวรป่วย เวรดึก และค่าตอบแทนอื่นๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับว่าต้องมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2551) และเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner, และ Synderman (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนองเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีผลต่อความพึงพอใจ และลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ในเจนเนอเรชันวาย คือต้องการให้วัดความสามารถที่ผลงานและงานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่พึงพอใจ

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในองค์กร อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกด้านบวกต่อองค์กร คิดว่าเป็นหน้าที่และพันธะสัญญาที่จะยังคงปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีให้กับองค์กรต่อไป แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเมื่อรู้สึกว่าได้ประโยชน์จากองค์กรแล้ว ก็มีความรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นการตอบแทน ประกอบกับโรงพยาบาลเป็นองค์กรทางศาสนาที่มีพันธกิจ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้านตามหลักธรรมมาภิบาล โดยเน้นระบบคุณภาพและ

มาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือ และรับผิดชอบ ต่อสังคม ส่งเสริมการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและด้านจริยธรรมอันเป็นอุดมการณ์สูงสุดของผู้ให้บริการ มุ่งพัฒนาคน เพื่อพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆ (พรทิพย์ กวินสุพร, 2557) จึงมีการพัฒนาวิชาการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดผลสำเร็จขององค์กรจะมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการที่ทำงานไม่สูญเปล่า การได้รับรางวัลตอบแทนทำให้รู้สึกว่าได้ประโยชน์จากองค์กรคุ้มค่า ก็ยังมีความรู้สึกอยากตอบแทนองค์กร ด้วยการตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ ภาณุมาศ กางรัมย์ (2557) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และวรรณิ วิริยะก้านานนท์ (2556) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 24.3

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารองค์กร ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ ได้มีความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานให้เพิ่มมากขึ้นจากที่มีในระดับเพียงปานกลาง
2. การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้คงอยู่ในงานได้นานขึ้น ควรเน้นการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและส่งเสริมความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน
3. ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายขององค์กรคงอยู่ในองค์กรซึ่งควรครอบคลุมพยาบาลไม่เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ และพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2558). *สรุปสถิติที่สำคัญ 2558*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2559, จาก http://www.bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/health_statistic2558.pdf
- ชุติมา นพแก้ว. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- ดลฤดี รัตนปิติภรณ์. (2552). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ กวินสุพร, สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, และ ศากุล ช่างไม้. (2557). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนสังกัดมูลนิธิการกุศล. *วารสารพยาบาล*, 63(3), 1-10.
- พัชรานีย์ วิชัยวงศ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยายการองค์การกับความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ภาณุมาศ กางรัมย์. (2557). *เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคความพึงพอใจในชีวิต และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ กรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกำกับของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรรณิ วิริยะกัสนานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- วัชร ขาวม่วง. (2556). *ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการในประเทศไทย*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 37(142), 16-32.
- สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจักษ์ศิลป. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(1), 238-252.
- สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริรังศรี. (2557). *ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. ในการจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2558, จาก http://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Master/

- อรุณรัตน์ คันธา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารสมาคมนurses, 28(3)*, 19-31.
- 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*, 1-18.
- Cowin, L. S., & Hengstberger, S. C. (2004). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies, 43(1)*, 59-70.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1986). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Ann Arbor, MI: Health Administration Press.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.