

ORIGINAL ARTICLE

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
: ศึกษากรณีโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร****Factors Affecting Organizational Commitment among Professional Nurses
: A Case Study of Public Hospitals in Bangkok Metropolis****วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ, ส.ม. (การบริหารงานสาธารณสุข)¹, ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, ป.ร.ด. (การบริหารการพัฒนา)²****Wirut Iamsahakiat, M.P.H. (Public Health Administration)¹,****Sirapatsorn Wongthongdee, Ph.D. (Development Administration)²**¹นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร,²สาขาวิชาการบริหารแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร¹Doctor of Philosophy Program in State Administration, Rajamangala University of TechnologyPhra Nakhon (RMUTP), ²Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (RMUTP)**Received: February 2, 2025 Revised: April 4, 2025 Accepted: April 20, 2025****บทคัดย่อ**

ที่มาของปัญหา: พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วย แต่ปัจจุบันพบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะในโรงพยาบาลรัฐ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรจึงมีความสำคัญเพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมความผูกพัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการดูแลผู้ป่วยและความยั่งยืนขององค์กร

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา: เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed-methods research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน และวิเคราะห์ทางสถิติ Independent t-test และ One-Way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD) ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple linear regression analysis) และเชิงคุณภาพ (qualitative research) สัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 20 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการศึกษา: (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครทั้งสามแห่งได้ในระดับสูงถึงร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (4) พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันกับโรงพยาบาล รู้สึกว่าตนเองได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง และต้องการทำงานในโรงพยาบาลของตนต่อไป

สรุป: การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ทักษะที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพัน, พยาบาล, โรงพยาบาลของรัฐ

Thaiclinicaltrials.org number, TCTR20250222005

ABSTRACT

BACKGROUND: Professional nurses play a crucial role in patient care. However, there is currently a shortage of professional nurses, especially in public hospitals. Therefore, studying the factors that influence organizational commitment is vital for developing strategies to promote commitment, which in turn benefits both patient care and organizational sustainability.

OBJECTIVES: This research aimed to investigate factors affecting organizational commitment among professional nurses: a case study of public hospitals in Bangkok Metropolis.

METHODS: This research employed a mixed-methods approach, combining quantitative data gathered through questionnaires administered to 380 professional nurses working in public hospitals in Bangkok and in-depth interviews with 20 head nurses.

RESULTS: The research revealed that: (1) The overall organizational commitment among professional nurses in the three public hospitals in Bangkok was at a high level; (2) Personal factors including age, marital status, education level, work experience, income, and workplace location were significantly related to organizational commitment at the 0.05 level, except for gender; (3) The analysis of independent variables' effects on organizational commitment found that the 7 dimensions of that quality of work life, work attitude, and work motivation could predict organizational commitment at a high level of 72.8%, with statistical significance at the 0.05 level. (4) Nurses are committed to their hospital, feel that they are working in a prestigious institution, and wish to continue working there.

CONCLUSIONS: Promoting a good quality of work life, a positive attitude toward work, and strong work motivation helps foster higher organizational commitment among professional nurses. In particular, creating a suitable work environment and assigning challenging tasks are important strategies for enhancing their commitment to the profession.

KEYWORDS: commitment, nurse, public hospitals

Thaiclinaltrials.org number, TCTR20250222005

บทนำ

สถานการณ์และความท้าทายในวิชาชีพพยาบาลของประเทศไทย โดยเริ่มต้นด้วยบริบทของการระบาดของโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขทั่วโลก ซึ่งทำให้เห็นความสำคัญของบุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะพยาบาลที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม พยาบาลเป็นบุคลากรทางแพทย์ที่สำคัญ มีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยและครอบครัว ถึงแม้พยาบาลจะไม่ใช่ว่าให้การวินิจฉัยและรักษาโรค แต่พยาบาลกลับมีหน้าที่ร่วมกับแพทย์วินิจฉัยและรักษาการตอบสนองของบุคคลต่อภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วย¹ จากข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2566 พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีจำนวน 113,580 คน² แม้จะมีการผลิตพยาบาลใหม่ปีละ 8,000-9,000 ราย แต่กลับพบปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะในกลุ่มที่เพิ่งเริ่มทำงาน โดยพบว่าร้อยละ 50 ของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวจะลาออกเมื่อทำงานครบปีแรก และอีกร้อยละ 15-20 จะลาออกในปีที่สอง³ สาเหตุหลักมาจากภาระงานที่หนักและค่าตอบแทนที่น้อย ทำให้เกิดปัญหาสมองไหลไปสู่โรงพยาบาลเอกชน แม้จะมีบางส่วนทยอยได้บรรจุเป็นข้าราชการ แต่เป็นการบรรจุทดแทนผู้ที่เกษียณอายุหรือผู้ลาออกจากราชการ ไม่ได้มีอัตราตั้งใหม่แต่อย่างใด

เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ประเด็นความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและอัตราการคงอยู่ของบุคลากร⁴ โดยองค์ประกอบของความผูกพันสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายเรื่องได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน⁵⁻⁷ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยเฉพาะความผูกพันในวิชาชีพพยาบาล เพราะการมีพยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลดีทั้งต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและความยั่งยืนขององค์กรได้⁷

จากข้อมูลดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี และโรงพยาบาลเลิดสิน เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่สูญเสียข้าราชการมากในปี พ.ศ. 2565⁸ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1.ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.ความปลอดภัยในการทำงาน 3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4.ความก้าวหน้าในงาน 5.ความมั่นคงในงาน 6.สังคมสัมพันธ์ 7.ลักษณะการบริหารงาน 8.ภาวะอิสระจากงาน 9.ความภูมิใจในองค์กร

ทัศนคติที่มีต่องาน 1.องค์ประกอบด้านปัญญา 2.องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก 3.องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1.ด้านลักษณะงาน 2.ด้านความรับผิดชอบ 3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4.ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

- 1.ด้านจิตใจ
- 2.ด้านการคงอยู่กับองค์กร
- 3.ด้านบรรทัดฐาน

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านการยอมรับบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วน

บุคคลกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการส่งผลของตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อ

งาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครทั้งสามแห่ง และเพื่อศึกษามุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กร

สำหรับสมมติฐานของการวิจัยดังนี้ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน (2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับทัศนคติในการทำงาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed-method research) ทั้งวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)⁹ โดยการศึกษาที่ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เลขที่ IRB-COE-053-2024

การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บข้อมูลซึ่งนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น 0.956 และประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 1,246 คน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวน 600 คน และโรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 572 คน รวม 2,418 คน¹⁰ และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 194 คน โรงพยาบาลนพรัตน

ราชธานี จำนวน 95 คน และโรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 91 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 380 คน และมีเกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria) ได้แก่ ประกอบวิชาชีพพยาบาลและรับราชการมากกว่า 3 เดือน สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยได้รับการบอกข้อมูลโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ได้แก่ ไม่สมัครใจตอบแบบสอบถาม ขาดคนตัวในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูล และมีอาการเจ็บป่วยในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูลจนไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงธันวาคม พ.ศ. 2567 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยวิธี independent t-test และ One-Way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD) และใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple linear regression analysis)

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (structured in-depth interview) สร้างแบบสัมภาษณ์นี้ตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาได้มาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการนิยามแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการวิจัยและได้นำข้อคำถามที่มีความคล้ายคลึงกันกับเรื่องที่ทำการศึกษาปรับปรุงเป็นข้อคำถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และทดสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria) ได้แก่ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าพยาบาล เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ได้แก่ ไม่สมัครใจให้ข้อมูล ขาดคนตัวในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูล และมีอาการเจ็บป่วยในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูลจนไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ จำนวน 20 คน จาก 3 โรงพยาบาล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ทั้งในแง่ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (inferential

statistics) จากแบบสอบถาม รวมถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อการดำรงจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านการยอมรับบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลพระปกเกล้า และโรงพยาบาลเลิดสิน พบว่า ระดับความผูกพันต่อการดำรงชีพของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.8$) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า

เฉลี่ยระดับความผูกพันต่อการดำรงชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ (Table 1)

ผลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยความผูกพันต่อการดำรงชีพทั้งสามด้านของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ (Table 1)

Table 1 Comparison of Organizational Commitment Levels among Professional Nurses in Three Public Hospitals in Bangkok, Classified by Personal Factors

Organizational Commitment	mean±SD	t/F	p-value	Hypothesis Testing Result
Personal Factors				
Gender		t=0.63	0.54	rejected
Male	4.2±0.6			
Female	4.3±0.5			
Age		F=4.35	0.006	accepted
Less than 25 years	4.2±0.6			
26-30 years	4.1±0.5			
31-40 years	4.4±0.5			
41-50 years	4.6±0.4			
Over 51 years	4.2±0.4			
Marital Status		F=5.96	0.003	accepted
Single	3.7±0.6			
Married	3.9±0.7			
Widowed / Separated / Divorced	4.1±0.6			
Education Level		t=-2.38	0.02	accepted
Bachelor's Degree	3.8±0.6			
Graduate Degree	4.0±0.7			
Years of Experience		F=12.40	<0.001	accepted
1-5 years	3.7±0.5			
6-10 years	3.6±0.6			
11-15 years	3.6±0.8			
16-20 years	3.7±0.8			
Over 20 years	4.1±0.6			

Table 1 Comparison of Organizational Commitment Levels among Professional Nurses in Three Public Hospitals in Bangkok, Classified by Personal Factors (Continue)

Organizational Commitment	mean±SD	t/F	p-value	Hypothesis Testing Result
Personal Factors				
Income (Baht/month)		F=8.08	<0.001	accepted
15,001-20,000	3.7±0.5			
20,001-25,000	3.6±0.6			
25,001-30,000	3.6±0.6			
30,001-35,000	3.7±0.7			
35,001-40,000	4.0±0.6			
Over 40,001	4.1±0.6			
Workplace		t=-2.14	0.03	accepted
OPD (Outpatient Department)	3.7±0.8			
IPD (Inpatient Department)	3.8±0.6			

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการส่งผลของตัวแปรอิสระ 16 ด้าน ได้แก่ ที่มีต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทัศนคติที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้ง 7 ด้าน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครทั้งสามแห่งได้ในระดับสูงถึงร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Table 2)

Table 2 Results of the Multiple Linear Regression (Stepwise Method) Examining 16 Independent Factors Affecting Organizational Commitment among Professional Nurses in Three Public Hospitals in Bangkok

Independent Variables	B	Std. Error	Beta	t	p-value
Constant	0.05	0.15		0.30	0.76
Adequate and Fair Compensation (X1)	-0.03	0.04	-0.03	-0.80	0.43
Workplace Safety (X2)	0.05	0.04	0.05	1.16	0.25
Staff Capability Development (X3)	-0.03	0.04	-0.04	-0.91	0.36
Career Advancement (X4)	-0.02	0.04	-0.02	-0.46	0.65
Job Security (X5)	0.12	0.04	0.13	3.06	0.002
Social Relations (X6)	-0.05	0.04	-0.05	-1.16	0.25
Management Approach (X7)	-0.08	0.04	-0.10	-1.83	0.07
Autonomy at Work (X8)	0.012	0.03	0.02	0.59	0.55
Pride in the Organization (X9)	0.20	0.04	0.21	4.58	<0.001
Cognitive Aspect of Work Attitude (X10)	0.05	0.05	0.05	1.02	0.31
Emotional Aspect of Work Attitude (X11)	0.17	0.04	0.18	3.80	<0.001
Behavioral Aspect of Work Attitude (X12)	0.10	0.04	0.09	2.25	0.03
Job Characteristics (X13)	0.19	0.05	0.18	3.75	<0.001
Responsibility (X14)	0.15	0.05	0.14	2.95	0.003
Work Environment (X15)	0.12	0.04	0.12	2.98	0.003
Conflict Acceptance (X16)	0.07	0.04	0.08	1.77	0.08

R=0.85, R Square=0.73, Adjusted R Square=0.716

Std. Error of the Estimate=0.34, Durbin-Watson=2.17, F=60.73, Sig<0.001

มุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทัศนคติที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กร ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่โรงพยาบาลชั้นนำของประเทศ และการเป็นข้าราชการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน แม้ว่าโรงพยาบาลจะมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ มีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้า แต่ต้องรับภาระงานจำนวนมาก ทำงานเป็นกะทำให้เกิดความเครียดและขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อ

งาน มีความสุข เข้าใจบทบาทหน้าที่ และทุ่มเทในการดูแลผู้ป่วยแม้จะอยู่ภายใต้ความกดดัน นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานมาจากโอกาสในความก้าวหน้า พัฒนาความรู้ความสามารถ และนโยบายขององค์กรที่ใส่ใจดูแลบุคลากร ซึ่งช่วยสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กร และโรงพยาบาลกำหนดการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบต่อพยาบาลวิชาชีพและเอื้อประโยชน์ในความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน คณะผู้วิจัยจึงได้สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Table 3)

Table 3 Summary of Findings from the Quantitative and Qualitative Analyses Based on the Research Objectives

Quantitative Findings	Qualitative Findings
Research Objective 1	
Organizational commitment had an overall mean score of 3.79 (SD=0.65), which was interpreted as high.	The interviewed nurses from all three hospitals expressed commitment to their organizations. They felt proud of working in a reputable hospital, recognized by society, and wanted to continue working in their current hospital.
Research Objective 2	
Personal factors—age, length of service, and income—were significantly related to organizational commitment at the 0.01 level. Marital status, education level, and workplace location were significantly related to organizational commitment at the 0.05 level. Gender showed no significant relationship.	-
Research Objective 3 and 4	
- Quality of work life, work attitude, and work motivation (encompassing 16 dimensions) together predicted 72.8% of the variance in organizational commitment ($p < 0.05$).	- Quality of Work Life: Nurses, as the most valuable resource, valued service work according to professional standards, had systematic planning, and teamwork relationships, which led to a bond with the hospital. - Work Attitude: Most nurses reported feeling happy at work, believed in their role, and felt part of the hospital, thus enhancing their sense of commitment. - Work Motivation: training and career development for nurses to receive training to increase knowledge, skills and competencies of personnel to be able to advance to higher positions, also being respected internally and externally by the organization leads to a bond with the hospital.

โดยสรุป ผลการศึกษาจากทั้งสองแนวทาง (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) สอดคล้องกัน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะชีวิตที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างสังคมสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการมอบหมายงานที่ทำทนายเพื่อยกระดับความผูกพันและความจงรักภักดีในองค์กรต่อไป

อภิปรายผล

ข้อค้นพบการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพใน 3 โรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ และรายได้ อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานในโรงพยาบาลมานาน จะมีรายได้มากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยและมีอายุการทำงานน้อยกว่า ซึ่งบุคคลที่มีอายุต่างกัน อาจจะมีความคิดเห็นและวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน และการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐอยู่ภายใต้ระบบราชการและมีแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เพศจึงไม่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ ยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะชีวิตที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร อาจกล่าวได้ว่า หากผู้บริหารโรงพยาบาลให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน^๑ สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ช่วยส่งเสริมทัศนคติที่มีต่องาน^๕ เพื่อนร่วมงานและองค์กร ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน^๖ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบรายละเอียดเชิงลึกทั้งในเชิงความรู้สึก เช่น ความภาคภูมิใจใน

โรงพยาบาลชั้นนำ บรรยากาศความสัมพันธ์ที่เอื้ออาทรและเชิงโครงสร้าง เช่น การเป็นข้าราชการที่มั่นคง การมีนโยบายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เข้าใจเหตุปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังตัวเลขทางสถิติได้อย่างแจ่มชัดว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการทำงานที่เป็นทีม มีบรรยากาศของความเป็นมิตร หรือเรียกได้ว่ามีสังคมที่มีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทพยาบาลในกระบวนการรักษา เพื่อให้มองเห็นคุณค่าของตนเองและความหมายของงานในระดับที่ลึกซึ้ง อีกทั้งโรงพยาบาลทั้งสามแห่งเป็นโรงพยาบาลชั้นนำที่มีชื่อเสียงและเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้การบริหารจัดการอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกันตามระบบราชการ มีขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การที่พยาบาลส่วนใหญ่มีสถานะเป็นข้าราชการ มีความคาดหวังเรื่องบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ เป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน อีกทั้ง ยังมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังคงปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลต่อไปจนเกษียณอายุ¹¹ จึงกล่าวได้ว่า หากองค์กรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ย่อมนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงพยาบาลวิชาชีพของทั้ง 3 โรงพยาบาลโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปฏิบัติงานโรงพยาบาลชั้นนำ และมีความมั่นคงในการทำงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานและเต็มใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการสร้างความรู้สึกภูมิใจในผลของงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานผ่านคำนิยามขององค์กร ทำให้รับรู้ถึงความมั่นคงในงาน มั่นใจในการทำงานพยาบาลต่อไป¹² อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก จากการพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิต ทักษะชีวิตต่องาน และแรงจูงใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หากส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในงาน มีมโนทัศน์เกี่ยวกับ

ตนเองในการทำงานระดับสูง ระบุว่าตนเองมีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการศึกษา¹³ ที่พบว่าความผูกพันองค์กรกับลักษณะภายในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล โดยใช้แรงจูงใจจากลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ การกำหนดความรับผิดชอบในหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ทำให้มีความผูกพันต่ออาชีพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น

1) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ การจัดตารางเวลาที่เหมาะสม และการจัดให้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ 2) การส่งเสริมทัศนคติที่มีต่องาน ผู้บริหารควรปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกกำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในการเป็นพยาบาล เช่น การเชิดชูเกียรติผ่านโครงการ “พยาบาลดีเด่น” เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 3) การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรวางเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจนเพื่อส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ส่งเสริมการศึกษาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรปรับเปลี่ยนอัตราค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้สอดคล้องกับภาระงาน พิจารณาค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานที่มีความเสี่ยง หรือปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ 4) จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ควรออกแบบนโยบายที่คำนึงถึงความแตกต่างในกลุ่มบุคลากร

ผลประโยชน์ทับซ้อน: ไม่มี

แหล่งทุนสนับสนุน: ไม่มี

เอกสารอ้างอิง

1. Anam MWS, Albyn DF, Mutiara R, Hutapea F. The effect of nurses work motivation, career development, and

occupational stress on organizational commitment at hospital. *Blambangan Journal of Nursing and Health Sciences* 2024;2:1-17.

2. Ministry of Public Health. Public health personnel information. Nonthaburi: Strategy and Planning Division Office of the Permanent Secretary; 2024.
3. Hfocus. 7 years after death 'Kanapan Pantrakul' and the progress of temporary employees of the Ministry of Public Health [Internet]. 2014 [cited 2024 Jan 17]. Available from: <https://www.hfocus.org/content/2014/01/6247>
4. Pandit PC, Akkadechanunt T, Chontawan R. Organizational commitment and quality of work life among nurses, medical college hospitals, Dhaka, the people's republic of Bangladesh. *Nursing Journal* 2019;46(1):180-92.
5. Schermerhorn JR, Bachrach DG. Management. 14th ed. New York: John Wiley & Sons; 2020
6. Herzberg, F. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons: 1959.
7. Singweratham N, Kantabanlang Y. Current health workforce and state of the health workforce development needs in the Thai health system: a report by the Phraboromarajchanok institute (PBRI), the Ministry of Public Health (MOPH). *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health* 2017;4(3):218-25.
8. Ministry of Public Health. Summary of reasons for resignation of personnel in the Department of Medical Services [Internet]. 2023 [cited 2024 Jan 17]. Available from: <http://secretary.dms.go.th/dataconference/2-2566/content3.2.pdf>
9. Creswell JW, Clark VLP. Designing and conducting mixed methods research. Thousand Oaks: Sage Publications; 2007.
10. GIS Health. Health information group Strategy and Planning Division Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, Overview resources [Internet]. 2024 [cited 2024 Mar 20]. Available from: <http://gishealth.moph.go.th/healthmap/index.php>
11. Poojanjob R. The influence of organization commitment on intention to stay on the job: empirical evidence of professional nurses, Hat Yai district, Songkhla province. *Journal of Roi Kaensarn Academi* 2023;8(9):74-88.
12. Kerdarunsuksri A. Motivation and organizational culture affecting the personnel retention of the Medical Service Department, Bangkok Metropolitan Administration. *Journal of Charoenkrung Pracharak Hospital* 2022;18(1):36-50.
13. Pattamapisuth C, Intralawan A. Commitment to the organization of Thanyarak, Chiang Mai hospital staff [Thesis]. Chiang Rai: Mae Fah Luang University; 2016.