รายงานวิจัย

Research Articles

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ

Factors That Influencing Organizational Commitment of Professional Nurses in Tertiary Hospital

อัญชลี อินทะเสน นาตยา คำสว่าง[t] จิราภรณ์ วิสิฐพงศ์พันธ์[t]*

Anchalee Intasan Nattaya Kamsawang[t] Jiraporn Wisitpongphan[t]*

*ห้องผู้ป่วยหนักกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก 65000

*Pediatric Intensive Care Unit, Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital 65000

[t]กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก ภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก 65000

[t]Critical Care Nursing Department of Organization, Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital 65000

Corresponding author e-mail address: ai.0815330973@gmail.com

Received: September 10, 2025
Revised: March 27, 2026
Accepted: April 1, 2026

Abstract

Organizational commitment is a key factor influencing organizational success and sustainability. When personnel feel committed and loyal, organizations are better able to retain their workforce. This descriptive research aimed to examine factors influencing organizational commitment among professional nurses in a tertiary hospital. The sample consisted of 660 professional nurses under the nursing department. Data were collected in August 2025 using a questionnaire on factors influencing organizational commitment. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple regression analysis, with a significance level set at 0.05. The results showed that most participants were female (93.6%). Regarding generation, Generation Y nurses constituted the largest group, with a mean age of 35 years. Overall organizational commitment was at a high level (mean = 3.60, SD = 0.80). Five variables significantly predicted organizational commitment. Job satisfaction had the highest predictive power (β = 0.400), followed by career advancement, rewards and compensation, job characteristics, and burnout (β = 0.211, 0.202, 0.110, and 0.085, respectively). These five variables together explained 54.1% of the variance in organizational commitment among professional nurses.

Keywords: influencing factors, organizational commitment, professional nurses, tertiary hospital

Buddhachinaraj Med J 2026;43(1):106-16.

บทคัดย่อ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร การที่บุคลากรรู้สึกผูกพันและมีความภักดีต่อองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ได้ การวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ จำนวน 660 คน เก็บข้อมูลในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 93.6 เมื่อจำแนกตามกลุ่มช่วงวัยพบว่าพยาบาลกลุ่ม Generation Y มีสัดส่วนมากที่สุด โดยมีค่าอายุเฉลี่ย 35 ปี ภาพรวมระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.60, SD = 0.80) และผลการวิเคราะห์พบตัวแปร 5 ตัวร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยด้านความพึงพอใจในงานมีอำนาจในการทำนายสูงที่สุด (β = 0.400) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน (β = 0.211, 0.202, 0.110, 0.085 ตามลำดับ) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิร้อยละ 54.1

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพล, ความผูกพันองค์กร, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลตติยภูมิ
พุทธชินราชเวชสาร 2569;43(1):106-16.

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพถือเป็นบุคลากรหลักขององค์กรสุขภาพ โดยปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งมีสาเหตุจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ และการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการเพื่อบรรจุในหน่วยงาน ทำให้อัตราการลาออกของพยาบาลรุ่นใหม่สูงขึ้น โดยพบการลาออกภายในปีแรกร้อยละ 48[1] นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังมีอัตราการเกษียณก่อนอายุราชการจำนวนมาก เนื่องจากขาดความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ ขาดแรงจูงใจที่เอื้อต่อการคงอยู่ในงาน ข้อมูลประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2560-2564 พบว่ามีพยาบาลลาออกเฉลี่ย 600 คนต่อปี[2] โรงพยาบาลตติยภูมิ (tertiary care hospital) เป็นสถานพยาบาลระดับสูงที่มีบทบาทในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยที่มีอาการซับซ้อนและต้องการการดูแลเฉพาะทาง[3] พยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิจึงมีภาระงานมากทำให้มีสถิติการลาออกสูง การลาออกของพยาบาลวิชาชีพส่งผลทำให้หน่วยงานต้องสูญเสียต้นทุนค่าใช้จ่ายในการหมุนเวียนพยาบาล พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลที่มีอยู่ให้คงอยู่นานที่สุดจึงเป็นนโยบายสำคัญ ผู้บริหารองค์กรต้องสร้างแรงจูงใจที่สามารถโน้มน้าวให้พยาบาลมีศรัทธาและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถทำงานอย่างมีความสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

สิ่งที่จะช่วยให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานและคงอยู่ในระบบได้อย่างยาวนานมีหลายปัจจัย ได้แก่ การมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและภาระงานสมดุล สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำที่สนับสนุน รับฟังและเห็นคุณค่าของบุคลากร ตลอดจนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม นอกจากนี้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าในสายอาชีพและการได้รับการยอมรับในผลงาน ล้วนเป็นแรงจูงใจสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยความผูกพันองค์กรหมายถึงสภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์ การจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การสร้างความผูกพัน

ต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อบุคลากรผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดแรงผลักดันและแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรอยากทำงานในองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน หากบุคลากรไม่ผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดการขาดงานและการลาออกจากงานในที่สุด[1] ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะด้านเดียว ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความมั่นคงมากกว่า[2]

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ได้แก่ 1) คุณลักษณะองค์กร 2) ลักษณะงานและการทำงาน 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การให้รางวัลและค่าตอบแทน 5) สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน 6) หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยงาน 7) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน 8) ความพึงพอใจในงาน 9) ภาวะหมดไฟในการทำงาน[4] ซึ่งบางการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กรคือปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงจูงใจให้อยากทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงิน ความก้าวหน้า เป็นต้น[5] สำหรับการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้นำ และการได้รับการยอมรับในการทำงานสามารถร่วมทำนายความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 45[6]

โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิมีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 1,100 คน ในปี พ.ศ. 2565 ถึง 2567 มีอัตราการลาออก โอนย้าย ร้อยละ 4.1, 3.5 และ 4.8 ตามลำดับ ซึ่งเป้าหมายของโรงพยาบาลกำหนดอัตราการลาออกต้องไม่สูงว่าร้อยละ 2 โดยพยาบาลที่ลาออกมากที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุน้อยและหน่วยงานที่ลาออกมากที่สุดคือหน่วยงานที่มีภาระงานสูง เช่น หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม นอกจากนี้การสำรวจความผูกพันองค์กรในปี พ.ศ. 2565-2567 พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันองค์กรร้อยละ 78.8, 76.3 และ 69 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มลดลงและที่ผ่านมายังไม่เคยมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยจากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมี 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะองค์กร 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน 5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน 6) ด้านหัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยงาน 7) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน 8) ด้านความพึงพอใจในงาน และ 9) ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยทั้ง 9 ด้านนี้มาศึกษาหาอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ การวิจัยนี้จึงมี*วัตถุประสงค์*เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและระดับความผูกพันองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กรที่สอดคล้องและตรงกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ

วัสดุและวิธีการ

การวิจัยแบบพรรณนาโดยเก็บข้อมูลไปข้างหน้า (prospective descriptive research) ครั้งนี้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 4 เดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ รวมทั้งสิ้น 15 กลุ่มงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่[7] ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรจำนวน 1,100 คน คำนวณได้ขนาดตัวอย่าง 660 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multiple stage random sampling) โดย*ขั้นตอนที่ 1* แบ่งหน่วยตัวอย่างเป็นกลุ่มตามลักษณะกลุ่มงานการพยาบาลได้เป็น15 กลุ่มงาน โดยมีเกณฑ์คัดเข้า (inclusion criteria) ได้แก่ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยนับตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และ 2) ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพที่ลาศึกษาต่อ/ลาคลอด 2) พยาบาลวิชาชีพรู้สึกอึดอัดในการตอบแบบสอบถามและขอถอนตัวจากโครงการวิจัย *ขั้นตอนที่ 2* คำนวณตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานตามสัดส่วนของประชากร (proportion stratified random sampling) *ขั้นตอนที่ 3* สุ่มตัวอย่างจาก 15 กลุ่มงานตามจำนวนที่ได้ในขั้นตอนที่ 2 โดยการจับสลากชื่อแบบไม่ใส่คืนจนได้จำนวนครบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามของวินิตย์ หลงละเลิง และคณะ[4] ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ *ส่วนที่ 1* แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ Generation (แบ่งตามช่วงอายุ) ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (นับตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับจากโรงพยาบาล สาขาทางการพยาบาลที่สังกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบและเติมคำ *ส่วนที่ 2* แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา แบ่งเป็น 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะองค์กรจำนวน 5 ข้อ 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพจำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทนจำนวน 5 ข้อ 5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานจำนวน 5 ข้อ 6) ด้านหัวหน้างานจำนวน 5 ข้อ 7) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานจำนวน 5 ข้อ 8) ด้านความพึงพอใจในงานจำนวน 6 ข้อ และ 9) ด้านภาวะหมดไฟในการทำงานจำนวน 6 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 47 ข้อ *ส่วนที่ 3* แบบสอบถามความผูกพันองค์กรจำนวน 9 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) 5 ระดับ ซึ่งการแปลค่าคะแนน ดังนี้ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 หมายถึงไม่เห็นด้วย 3 หมายถึงไม่แน่ใจ 4 หมายถึงเห็นด้วย 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง *การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย*แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึงระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก, 3.50-4.49 หมายถึงระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง, 2.50-3.49 หมายถึงระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับต่ำ, 1.00-1.49 หมายถึงอยู่ในระดับต่ำที่สุด[7] ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยส่วนที่ 2 และ 3 ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เท่ากับ 0.96 และ 0.92 จากนั้นหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) ในพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ทั้งนี้การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก เลขที่ COA No. 080/2568 วันที่รับรอง 27 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยเก็บข้อมูลในพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นทำงานและว่างจากการทำงานในวันที่แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาภายใน 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด 660 ฉบับ [อัตราการตอบกลับ (return rate) ร้อยละ 100]

ผลการศึกษา

พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมวิจัยเป็นเพศหญิง 618 คน (ร้อยละ 93.6) อยู่ในกลุ่ม Generation Y 259 คน (ร้อยละ 39.3) รองลงมาคือ Generation X 210 คน (ร้อยละ 31.8) และ Generation Z 191 คน (ร้อยละ 28.9), ค่าอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 622 คน (ร้อยละ 94.2) ประสบการณ์การปฏิบัติงานนานกว่า 10 ปี 378 คน (ร้อยละ 57.3) มีรายได้ต่อเดือน 10,000-30,000 บาท 291 คน (ร้อยละ 44.1) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลอายุรกรรม 142 คน (ร้อยละ 21.5) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก 123 คน (ร้อยละ18.6) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม 98 คน (ร้อยละ 14.8) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด 55 คน (ร้อยละ 8.3) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก 45 คน (ร้อยละ 6.8) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยวิสัญญี 41 คน (ร้อยละ 6.2) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยตรวจรักษาพิเศษ 35 คน (ร้อยละ 5.3) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลสูติ-นรีเวชกรรม 27 คน (ร้อยละ 4.1) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต ศอ นาสิก และจักษุ 27 คน (ร้อยละ 4.1) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ (n = 660)

ข้อมูลส่วนบุคคล	**จำนวน** (ร้อยละ)
เพศ	
หญิง	618 (93.6)
ชาย	42 (6.4)
อายุ (ปี) Mean = 35 ปี, Minimum = 22 ปี, Maximum = 50 ปี	
ช่วงวัย (**Generation: Gen)**	
Gen X (46-61 ปี)	210 (31.8)
Gen Y (30-45 ปี)	259 (39.3)
Gen Z (14-29 ปี)	191 (28.9)
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	
ปริญญาตรี	622 (94.2)
สูงกว่าปริญญาตรี	38 (5.8)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)	
1-5	195 (29.5)
6-10	87 (13.2)
> 10	378 (57.3)
รายได้ต่อเดือน (บาท)	
10,000-30,000	291 (44.1)
30,001-50,000	220 (33.3)
50,001 บาทขึ้นไป	149 (22.6)
สาขาทางการพยาบาลที่สังกัด	
กลุ่มงานการพยาบาลอายุรกรรม	142 (21.5)
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	123 (18.6)
กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม	98 (14.8)
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด	55 (8.3)
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	45 (6.8)
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยวิสัญญี	41 (6.2)
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยตรวจรักษาพิเศษ	35 (5.3)
กลุ่มงานการพยาบาลสูติ-นรีเวชกรรม	27 (4.1)
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต ศอ นาสิกและจักษุ	27 (4.1)
กลุ่มงานการพยาบาลกุมารเวชกรรม	14 (2.1)
กลุ่มงานการพยาบาลอุบัติเหตุ/ฉุกเฉิน	12 (1.8)
กลุ่มงานการพยาบาลออร์โธปิดิกส์	12 (1.8)
กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด	10 (1.5)
กลุ่มงานการพยาบาลควบคุม ป้องกันการติดเชื้อ	10 (1.5)
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช	9 (1.4)

ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิพบว่าโดยภาพรวมระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ฉันรู้สึกว่าทุ่มเทให้กับงานที่ทำ” (ค่าเฉลี่ย = 4.07) รองลงมาคือ “ฉันรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำ” (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ในทางตรงกันข้ามข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “ฉันรู้สึกเมื่อตื่นนอนตอนเช้าแล้วอยากไปทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 3.04) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ (n = 660)

รายการประเมินความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน
1. ฉันรู้สึกว่าทุ่มเทให้แก่งานที่ทำ	4.07	0.80	ระดับสูง
2. ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างเอาจริงเอาจัง	3.55	0.98	ระดับสูง
3. ฉันทำงานจนรู้สึกว่าเวลาในการปฏิบัติงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.66	1.00	ระดับสูง
4. ฉันรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำ	3.99	0.85	ระดับสูง
5. ฉันรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงาน	3.67	0.94	ระดับสูง
6. ฉันรู้สึกว่างานสร้างแรงบันดาลใจให้	3.50	0.97	ระดับสูง
7. ฉันรู้สึกเข้มแข็งและเต็มไปด้วยพลังในการทำงาน	3.46	0.96	ระดับปานกลาง
8. เมื่ออยู่ในที่ทำงานฉันรู้สึกเต็มไปด้วยพลังในการทำงาน	3.44	1.00	ระดับปานกลาง
9. ตื่นนอนตอนเช้าแล้วฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	3.04	1.15	ระดับปานกลาง
ภาพรวม	3.60	0.80	ระดับสูง

*การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย*แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึงระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก, 3.50-4.49 หมายถึงระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง, 2.50-3.49 หมายถึงระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับต่ำ, 1.00-1.49 หมายถึงอยู่ในระดับต่ำที่สุด[7]

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD = 0.58) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.09, SD = 0.69) และด้านลักษณะงานและการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04, SD = 0.53) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางคือด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.40, SD = 0.87) และด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) (ค่าเฉลี่ย = 3.05, SD = 1.02) และจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพบว่าปัจจัยทุกตัว ได้แก่ ด้านคุณลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงานและการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน รวมทั้งด้านภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร (r = 0.233-0.718) โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด (r = 0.718) รองลงมาคือด้านหัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยงาน (r = 0.635) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (r = 0.614) ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน (r = 0.612) ด้านลักษณะงานและการทำงาน (r = 0.595) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (r = 0.553) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน (r = 0.507) ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน (r = 0.457) และความสัมพันธ์ต่ำสุดคือด้านความพึงพอใจในงาน (r = 0.233) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ (n = 660)

ปัจจัยคัดสรร	ความผูกพันองค์กร				
	ระดับคะแนน		ระดับความสัมพันธ์		
	ค่าเฉลี่ย ± SD	ระดับค่าเฉลี่ย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value[a]	ระดับสหสัมพันธ์ r
ด้านคุณลักษณะองค์กร	4.17 ± 0.58	ระดับสูง	0.595	< 0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานและการทำงาน	4.04 ± 0.53	ระดับสูง	0.718	< 0.001	ระดับสูง
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.09 ± 0.69	ระดับสูง	0.553	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน	3.40 ± 0.87	ระดับปานกลาง	0.612	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.91 ± 0.83	ระดับสูง	0.507	< 0.001	ปานกลาง
ด้านหัวหน้างาน	3.82 ± 0.75	ระดับสูง	0.635	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.82 ± 0.75	ระดับสูง	0.614	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.65 ± 0.79	ระดับสูง	0.233	< 0.001	ต่ำมาก
ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน	3.05 ± 1.02	ระดับปานกลาง	0.457	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวม	3.77 ± 0.76	ระดับสูง	0.547	< 0.001	ปานกลาง

SD: standard deviation (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

*การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย*แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึงระดับปัจจัยอยู่ในระดับสูงมาก, 3.50-4.49 หมายถึงระดับปัจจัยอยู่ในระดับสูง, 2.50-3.49 หมายถึงระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง, 1.50-2.49 หมายถึงระดับปัจจัยอยู่ในระดับต่ำ, 1.00-1.49 หมายถึงอยู่ในระดับต่ำที่สุด[7]

[a]Pearson correlation coefficient [r = 0.00-0.30: สหสัมพันธ์ระดับต่ำมาก, r = 0.31-0.50: สหสัมพันธ์ระดับต่ำ, r = 0.51-0.70: สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง, r = 0.71-0.90: สหสัมพันธ์ระดับสูง, r = 0.91-1.00: สหสัมพันธ์ระดับสูงมาก][8]

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิจากตารางที่ 3 นำตัวแปรมาทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ (ตัวแปรพยากรณ์) ที่มีต่อตัวแปรตามคือความผูกพันองค์กรด้วยวิธีการ Stepwise โดยการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นผ่านทั้ง 5 ข้อ นำตัวแปรเข้าทั้งหมด 9 ตัว ผลการวิเคราะห์พบว่ามีตัวแปร 5 ตัวแปรร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความพึงพอใจในงานมีอำนาจในการทำนายสูงที่สุด (Beta = 0.400) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน (Beta = 0.211, 0.202, 0.110, 0.085 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิได้ร้อยละ 54.1 (adjusted R^2= 0.541) ดูรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Standardized β)

ตัวพยากรณ์	Unstandardized coefficient (B)	95% CI	Standardized coefficient (β)	p-value
ด้านความพึงพอใจในงาน	0.407	0.290, 0.523	0.400	< 0.001
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.244	-0.348, -0.140	0.211	< 0.001
ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน	0.186	0.108, 0.264	0.202	< 0.001
ด้านลักษณะงานและการทำงาน	0.168	0.061, 0.276	0.110	< 0.001
ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน	0.067	-0.110, -0.024	0.085	0.002

Constance (ค่าคงที่) = 0.858, R = 0.740, R^2 = 0.547, Adjust R^2 = 0.541

95% CI: 95% Confidence Interval (ช่วงความเชื่อมั่น)

วิจารณ์

จากผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.60, SD = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทุ่มเทให้แก่งานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 4.07, SD = 0.80) รองลงมาคือ ความภูมิใจกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3 .99, SD = 0.85) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญแก่งานที่ทำซึ่งเป็นสัญญาณของความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความพึงพอใจและความภูมิใจในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลได้พัฒนากิจกรรมส่งเสริมความผูกพันมาโดยตลอด อาทิ การจัดโครงการสร้างความผูกพันตาม Generation ที่มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นความต้องการของบุคลากรอย่างทั่วถึง สนับสนุนให้จัดทำผลงานคุณภาพและจัดหาเวทีให้นำเสนองานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในงาน จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lu และคณะ[9] ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าพยาบาลมีความโดดเด่นในด้านความทุ่มเทและความภูมิใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สะท้อนถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แม้ภาพรวมจะมีระดับความผูกพันองค์กรสูงแต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.04, SD = 1.15) สะท้อนให้เห็นถึงความเหนื่อยล้าและแรงจูงใจที่อาจลดลง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลตติยภูมิที่มีภาระงานสูง ความซับซ้อนของผู้ป่วยและความกดดันจากสถานการณ์ทำงาน ส่งผลให้พยาบาลบางส่วนอาจประสบภาวะหมดไฟ (burnout) หรือขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางกายและจิตใจ ส่งผลต่อความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานจึงควรให้ความสำคัญหาแนวทางแก้ไขต่อไป

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านคุณลักษณะองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.17, SD = 0.58) แสดงให้เห็นว่าลักษณะองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร และระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer & Allen[10] ที่ระบุว่าคุณลักษณะองค์กรมีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในงานของพนักงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.09, SD = 0.69) และลักษณะงานและการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04, SD = 0.53) ซึ่งสะท้อนว่าพยาบาลให้ความสำคัญต่อโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และความท้าทายของงานที่ทำ การมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในงานส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.91, SD = 0.83) และหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82, SD = 0.75) อยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความผูกพันองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยลดความเครียดในงานและเพิ่มความพึงพอใจ ทำให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรมากขึ้น อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.40, SD = 0.87) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.05, SD = 1.02) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งอาจสะท้อนว่าพยาบาลยังรู้สึกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความพยายามที่ลงทุน และบางส่วนประสบกับภาวะหมดไฟจากงานซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงที่อาจลดความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพนิดา เอมโกษา[11] ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและความเหนื่อยล้าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยนี้พบว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน ร่วมกันทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิได้ร้อยละ 54.1 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือด้านความพึงพอใจในงาน (β = 0.400) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแทนของการประเมินภาพรวมของประสบการณ์ทำงาน เมื่อพยาบาลรู้สึกว่างานมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ มีความสมดุลระหว่างภาระงานกับความสามารถ จะเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร นำไปสู่ความผูกพันในระดับอารมณ์ (affective commitment) ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลได้ประเมินความพึงพอใจในงานทุกปี โดยการสำรวจแยกตาม Generation และพัฒนาโดยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wang และคณะ[12] ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญต่อความผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล นอกจากนี้ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน (β = 0.202) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมทำให้พยาบาลรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าในผลงาน ลดความรู้สึกไม่เป็นธรรม (inequity) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิที่ภาระงานสูง หากค่าตอบแทนเหมาะสมกับความเหนื่อยล้าจะช่วยเสริมความผูกพัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภนารัตน์ อวนพลและคณะ[13] ที่พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เหมาะสมส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของอนุดิษฐ์ ฐานไชยกร[5] ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) เช่น รางวัล สวัสดิการ เงินเดือนจะส่งผลให้คนรู้สึกพึงพอใจในงาน ขณะที่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านลักษณะงานและการทำงาน (β = 0.211 และ 0.110) แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรเพราะเป็นตัวสะท้อนอนาคตของตนเองในองค์กร เมื่อพยาบาลมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือโอกาสศึกษาต่อจะเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีเป้าหมายระยะยาว

ความสำคัญของการพัฒนาสายอาชีพและความท้าทายในเนื้องานที่ช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถเติบโตไปกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Meyer & Allen[14] ที่ชี้ว่าความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันเชิงต่อเนื่องและเชิงบรรทัดฐาน ในส่วนของภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) แม้จะมีค่าน้ำหนักมาตรฐาน (β = 0.085) ต่ำที่สุด แต่ก็ยังคงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรมีระดับความเหนื่อยล้าสูงจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Maslach & Leiter[15] ที่อธิบายว่า burnout ส่งผลโดยตรงต่อพลังงาน แรงจูงใจและความรู้สึกผูกพันของบุคลากร ส่วนตัวแปรที่ไม่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ด้านคุณลักษณะองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

และด้านหัวหน้างาน ซึ่งอธิบายได้ว่าด้านคุณลักษณะองค์กรในบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่จะมีนโยบาย โครงสร้าง หรือระบบที่มีความเป็นมาตรฐานสูง ทำให้ปัจจัยนี้ไม่ใช่ตัวกำหนดหลักของความรู้สึกผูกพันเมื่อเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจภายใน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมอาจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่แล้วในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือกัน หากระดับความสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ดีใกล้เคียงกันทั้งหมดจะไม่สามารถทำนายความแตกต่างของความผูกพันได้ ด้านหัวหน้างานอาจเกิดจากรูปแบบการบริหารมีความคล้ายคลึงกันในทุกบริบท พยาบาลอาจให้ความสำคัญกับระบบงานหรือภาระงานมากกว่าบุคคล

ข้อมูลที่นำเสนอนี้สรุปได้ว่าระดับความผูกพันองค์กรของของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลและค่าตอบแทน ลักษณะงานและการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน ร่วมกันทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิได้ร้อยละ 54.1 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาล เช่น ความพึงพอใจในงานและค่าตอบแทน ซึ่งผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำข้อมูลนี้ไปปรับปรุงระบบการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อรักษาและสร้างความผูกพันในระยะยาวได้ โดยองค์กรควรมุ่งเน้น “เพิ่มความพึงพอใจในงานเป็นแกนหลัก” ควบคู่กับการพัฒนาระบบสนับสนุนความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และลดภาวะหมดไฟ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพยาบาลอย่างยั่งยืนในบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิ

เอกสารอ้างอิง

1. Boonthong T, NuCharoenkul S. Strategies for developing and retaining nurses in the profession. Thai J Nurs Midwifery Pract 2016;3(2):15-24.
2. JaiKong N, Thammapreecha J, Siriprasertchok R, Phimonjinda T. Nursing administration policies and the shortage of professional nurses. Hatyai Acad J 2020;18(2):241-59.
3. Anchanbut K, Uamtanee A. Characteristics of excellent nursing divisions in tertiary hospitals. J Thailand Nurs Midwifery Counc 2012;24(4):45-56.
4. Longlaleung W, Chansawat P, Phrombuth M. Factors associated with turnover intention of professional nurses at Thammasat University Hospital (R2R). Bangkok, Thailand; Thammasat University Hospital; 2017.
5. Thanchaiyakorn A. Organizational commitment. J Roi Kaensarn Acad 2019;4 (1):32-45.
6. Lihek J, Chookamnerd P, Thongsuk P. Predictors of work engagement among Generation Y professional nurses in tertiary hospitals, Southern Thailand. Songklanagarind J Nurs 2022;42(1):35-48.
7. Satitnarakul B. Nursing research methodology. 4th ed. Bangkok, Thailand; Chulalongkorn University Press; 2007.
8. Srisatidnarakul B. Development and validation of research instruments: Psycho metric properties. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University Printing House, Chulalongkorn University; 2013
9. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: A literature review. Int J Nurs Stud 2012;49(8):1017-38.

10. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. Hum Resour Manag Rev 1991;1(1):61-89.
11. Emkosa P. Organizational commitment of professional nurses at Bangphae Hospital, Ratchaburi Province. J Health Promot Qual Life 2022;2(3):37-48.
12. Wang Y, Liu L, Zou F, Hao J, Wu H. Associations between occupational stress, burnout and well-being among nurses: The mediating role of psychological capital. Int J Environ Res Public Health 2019;16 (18):321-2.
13. Ounpol P, Sriruecha C. Personal characteristics and organizational climate affecting organizational commitment of professional nurses in a regional hospital in Northeastern Thailand. Res Dev Health Syst J 2021;14 (1):450-7.
14. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. Hum Resour Manag Rev 1991;1(1):61-89.
15. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry 2016;15(2):103-11.