

ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*

**The Relationship Amongst Work Happiness, Organizational
Commitment, and Retention of Professional Nurses at Private Hospitals in
Bangkok Metropolitan**

สมพันธ์ หิฎฎะนันท์**
ดร. เบญจวรรณ พุทธิอังกู***
วรรณิ วิริยะกังสานนท์****
สุคนธ์ ไช้แก้ว**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะ
เวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป
ในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 200-400 เตียง ในเขตกรุงเทพ
มหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน เครื่องมือประกอบ
ด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ชุด ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรง
คุณวุฒิ 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.97 วิเคราะห์
ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ
สถิติวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
ของเพียร์สัน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุแบบ
หลายขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการสร้างความ
สุขในการทำงานโดยรวมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.14) และมีความสัมพันธ์

เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r = 0.520$,
 $p \leq 0.001$) 2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าระดับ
คะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.10) และ
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง
($r = 0.685$, $p \leq 0.001$) 3) การคงอยู่ในงานโดยรวมมีค่า
ระดับคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.94)
4) ปัจจัยทำนายพบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานทาง
สังคม ปัจจัย การสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุข
ขององค์กรและสังคม ด้านจิตใจและอายุ สามารถทำนาย
การคงอยู่ในงานได้โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของ
การคงอยู่ได้ร้อยละ 55.40 (adjusted $R^2 = 0.554$) อย่าง
มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มีข้อ
เสนอแนะให้ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดโปรแกรม และ
กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะมีผลให้
พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานต่อไป

*ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยคริสเตียน

**รองศาสตราจารย์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***อาจารย์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

****ผู้อำนวยการสายงานพยาบาล โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study the factors affecting retention of professional nurse at private hospitals in Bangkok Metropolitan, and to examine the relationship between personal factors, work happiness, organizational commitment and retention of professional nurses. The sample consisted of 286 professional nurses who worked more than 6 months in clinical nursing services. The instrument used were 4 sets of questionnaires which were validated for content validity by 5 experts. The content validity of the instrument was 0.97 calculated by the Index of Item Objective Congruency (IOC). Data were analyzed in percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The research findings were as follows: 1) The average work happiness

score factor was at a moderate level ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.18), and has a significant positive correlation with retention at a moderate level ($r=0.520$, $p\leq 0.001$). 2) The average organizational commitment score was at a moderate level ($\bar{x}=3.15$, S.D. = 1.10), and has a significant positive correlation with retention at a moderate level ($r=0.685$, $p\leq 0.001$). 3) The retention was at a moderate level ($\bar{x}=3.45$, S.D.= 0.94). 4) The predicted variables of professional nurses retention were work happiness factors, organizational commitment, and age. The predictors accounted for 55.40 percent of variance of retention (adjusted $R^2=0.5545$, $p\leq 0.001$) Based on this research findings, it is recommended that nursing administrators should organize programs and activities to enhance working happiness, organizational commitment of professional nurses to increase the retention of professional nurses in private hospitals.

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อระบบการให้บริการสุขภาพ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจ โรงพยาบาลเอกชนที่มีการเติบโตและมีการแข่งขันอย่างสูง พยาบาลวิชาชีพนับเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนการบริการพยาบาลที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความปลอดภัยพึงพอใจในการบริการ และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร อันจะส่งผลให้มีผู้ใช้บริการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานเป็นระยะเวลานาน จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง การสูญเสียบุคลากรพยาบาลโดยลาออกจากงานบริการพยาบาล เปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงพยาบาล ส่งผลให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรให้มี

สมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จำนวนพยาบาลวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพที่ลดลง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาล จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ (สมสมัย สุธีรัตนันต์ และจินตนา วรณรัตน์, 2551) พบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พยาบาลลาออก หรือมีแผนที่จะลาออก คือ การที่ภาระงานที่หนักเกินไป มีความเครียดในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน มีความต้องการศึกษาต่อหรือไปประกอบอาชีพอื่น และสวัสดิการไม่ดี

การธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้ปฏิบัติงานในองค์กรให้คงอยู่ในงานเป็นระยะเวลานาน และให้การบริการทางการพยาบาลที่ดีมีคุณภาพ การจัดการกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา

พยาบาลวิชาชีพ เข้ามาปฏิบัติงานซึ่งพบว่า มีต้นทุนการดำเนินการสูง เช่น งบประมาณในการสร้างความผูกพันกับองค์กร การปรับค่าตอบแทน สวัสดิการ และการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น แต่ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการลาออกจากงานหรือย้ายที่ทำงานจากโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งไปอยู่โรงพยาบาลเอกชนอีกแห่งหนึ่งและเป็นเช่นนี้ต่อไปเรื่อยๆ

เจอร์ูล์ฟ (Kjerulf, A., 2006 อ้างใน Boonchong Chawsithiwong, 2007) ได้ให้ความหมายของ "ความสุขในการทำงาน" ว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในที่ทำงานที่ทำให้บุคคลผู้นั้นมีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีคนเห็นคุณค่าในการทำงานของตน แต่เจอร์ูล์ฟก็ยังคงกล่าวว่าความสุขไม่สามารถผลักดันหรือกดดันให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด ผู้บริหารการพยาบาลจึงต้องตระหนักและกำหนดเป็นนโยบายในการที่ต้องจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในงาน เกิดความพึงพอใจในงานไม่ลาออกจากงาน

สเตียร์ (Steers, 1991) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร ความรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร อย่างไรก็ตาม เกตุมนัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษารายงานพบว่า ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับที่อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้งให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์กร โดยความผูกพันนั้นแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพัน

ด้านบรรทัดฐานของสังคม ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะไม่คิดลาออก จะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป

จากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่ยังมีพยาบาลอีกกลุ่มหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่โดยไม่มีแนวโน้มการลาออก แสดงว่าต้องมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ตนปฏิบัติงานอยู่และยังไม่ปรากฏการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวนี้ คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น เนื่องจากเขาเหล่านั้นมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้สามารถคงอยู่ในงานได้ตลอดมา

คำถามการวิจัย

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 200-400 เตียง ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไรหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 200-400 เตียง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 200-400 เตียง ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 200-400 เตียง ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 200-400 เตียง ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด โดยคัดเลือกปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วม

กับการประยุกต์แนวคิดด้านปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแนวคิดด้านการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ช่วงอายุจะมีผลสัมพันธ์กับการคงอยู่ เมื่ออายุมากขึ้นคนจะเริ่มมีความมั่นคงในงานและไม่อยากเปลี่ยนงาน ในขณะที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งงานที่พึงพอใจ ได้รับรางวัล ค่าตอบแทนสูง และการมีเพื่อนสนิททำงานร่วมกัน จึงทำให้มีความต้องการลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เพิ่งเข้าทำงาน (นันทิ อ่อนเยี่ยม, 2550: สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549: ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล, 2553)

แนวคิดและหลักปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน (2552) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรและจะจัดการได้อย่างไร โดยมองความสุขเป็นสามส่วน คือความสุขของตัวเองมีหกข้อย่อยและความสุขของครอบครัวมีสองข้อย่อย ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) หัวใจงาม (Happy heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy relax) 4) การหาความรู้ (Happy brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy soul) และ 6) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง (Happy money) 7) ความสุขของครอบครัว (Happy family) ประกอบด้วยสองข้อย่อยคือ ครอบครัวที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง 8) ความสุขขององค์กรและสังคม (Happy society) ประกอบด้วยหนึ่งข้อย่อยคือสังคมดี สำหรับแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) และ 3) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort)

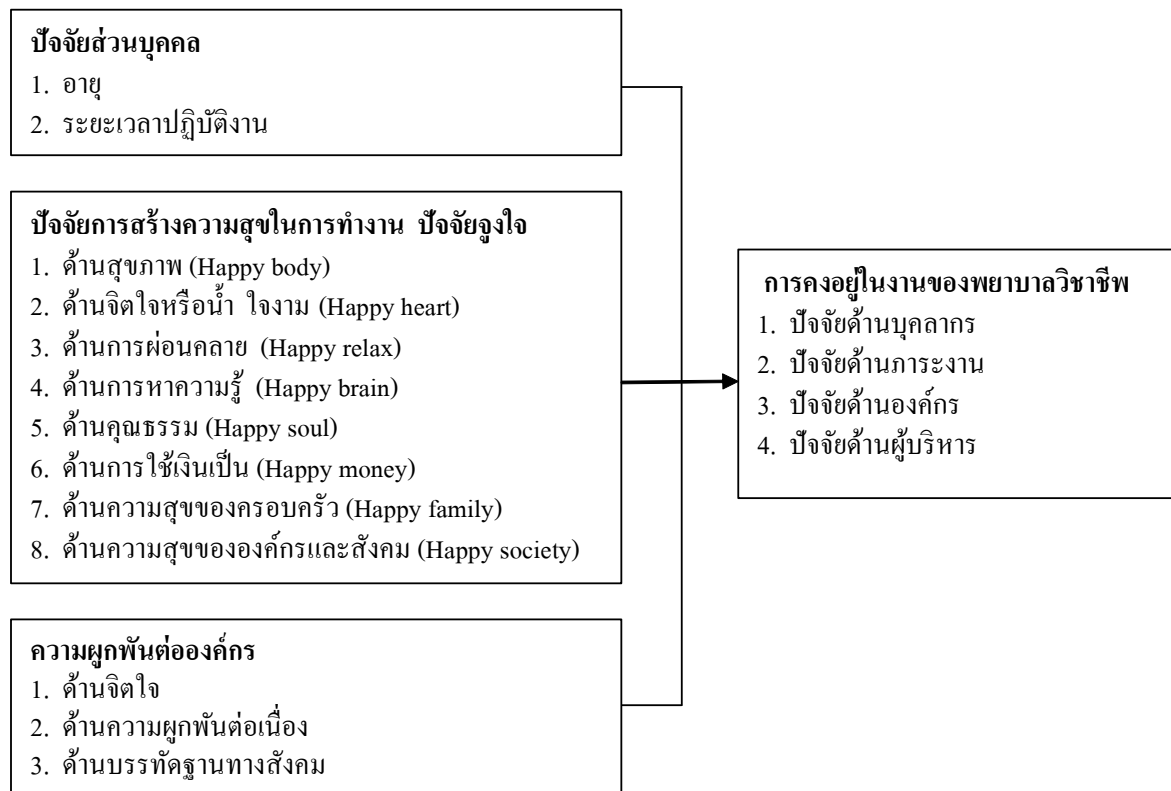
กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ประยุกต์แนวคิดของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 2007) โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและสภาวะจิตใจของบุคคลต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ทุ่มเทในการทำงาน 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มการทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอ และไม่คิดว่าจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน และ 3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) คือ เป็นความรู้สึกของบุคคลในการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความจงรักภักดีจะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยิ่ง สามารถนำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรหรือพยากรณ์การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานและพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตและลดอัตราการลาออกของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล (2553)

การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในองค์กร ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานระยะหนึ่งและยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) โดยยังไม่คิดจะเปลี่ยนงาน และการก้าวเข้าสู่อาชีพที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแต็ง (Tang, 2003 อ้างในสุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) ที่กล่าวว่า การคงอยู่ในงานในองค์กรนั้นเป็นผลของกระบวนการในการธำรงรักษาบุคลากรไว้ทันทีตั้งแต่รับการว่าจ้างให้เข้าทำงานและต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลนั้นทำงานอยู่กับองค์กร

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและหลักปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน (2552) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ

เมเยอร์และอัลเลน และแนวคิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse retention) ประยุกต์จากแนวคิดของอาร์โนลด์ และเฟลดแมน (Arnold and Feldman, 1982) ไมเคิล สเปคเตอร์ (Micheals Spector,

1982) วิลเลียม และเฮเซอร์ (William and Hazer, 1989) และสूरีย์ ทำวคำลือ (2549) เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการทางคลินิกทุกแผนก และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่มีผู้ป่วยใน 200-400 เตียง ในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานบริการทางคลินิกที่ทำการศึกษา ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

1.1 อายุ หมายถึง อายุของพยาบาลวิชาชีพ ที่นับจากปีปฏิทินนับจำนวนเป็นปี

1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน นับจำนวนเป็นปี เฉพาะของปีที่ทำงานเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

2. ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประเมินได้จากแบบสอบถามที่ประยุกต์จากปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน 8 ประการของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552).

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร ทรัพยากรในองค์กร ยอมรับเป้าหมายองค์กร และยินดีทำงานทุกอย่างด้วยความทุ่มเท

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และยึดมั่นผูกพัน ต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไปตลอด วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล (2553) ซึ่งใช้แบบสอบถามมาตรฐานวัดความผูกพัน (Organizational commitment questionnaires) ของเมเยอร์ และอัลเลน (1990)

4. การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเข้ามาทำงานได้รับการตอบสนองความต้องการ และยังคงทำงานอยู่กับโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ โดยไม่มีการวางแผนลาออกจากงาน การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในงานบริการทางคลินิกทุกแผนก ประสพการณ์ 1 ปีขึ้นไป ประเมินได้จากแบบสอบถามที่ประยุกต์ตามแนวคิดของทอนตัน, เครมพิทซ์และวูดส์ (Taunton, Krampitz, and Woods, 1989)

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในงานบริการคลินิกในทุกหน่วยงานของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนเพียง 200-400 เตียง จำนวน 5 โรงพยาบาล ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไป จำนวน 899 คน ใช้ตารางการประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของทามานาน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 286 คน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยเฉพาะที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานโดยแบบสอบถามปัจจัยการสร้างความรู้ในการทำงาน 8 ประการ ประยุกต์จากแผนงานสุขภาวะขององค์กรภาคเอกชน (2552) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์และอัลเลน และแนวคิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse retention) ประยุกต์จากแนวคิดของอาร์โนลด์ และเฟรดแมน (Arnold and

Feldman, 1982) ไมเคิล สเปคเตอร์ (Micheals Spector, 1982) วิลเลียม และเฮเซอร์ (William and Hazer, 1989) และสุริย์ ท้าวคำลือ (2549) และประยุกต์จากเครื่องมือวิจัยของ รัชพร รุ่งโรจน์วิทยา (2554). และเครื่องมือวิจัยของวรรณิ วิริยะกัสานนท์ (2556).

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่า ดังนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน จำนวนข้อคำถาม 44 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.97
2. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 0.69
3. แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน จำนวนข้อคำถาม 28 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 1.00

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้

1. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.93
2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.79
3. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.94

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยการขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนต้นสังกัดทั้ง 5 แห่ง และได้รับการยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประโยชน์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนทั้ง 5 แห่ง

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงหัวหน้าแผนกทุกหน่วยงานที่ให้บริการทางคลินิกตามจำนวนพยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามการวิจัยที่ตอบกลับ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ข้อมูล และบันทึกข้อมูลลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป รวมได้แบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 253 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.46 การวิเคราะห์ทางสถิติ

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว (Pearson's Product Moment Correlation) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการ

คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้เกณฑ์แปลผลระดับความสัมพันธ์ ของ กัลยา วาณิชชัญญา (2551)

3. สถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปร (Multiple regression analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise) เป็นเทคนิคทางสถิติที่นำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระเป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความผันแปรของตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน เป็นเพศหญิง 242 คน คิดเป็นร้อยละ 95.65 กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.55 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 57.71 ปฏิบัติงานมาแล้ว 1-5 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน และแสดงค่าตามระดับสูง (3.68-5.00 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.34-3.67 คะแนน) และระดับต่ำ (1.00-2.33 คะแนน)

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับสูง		ระดับปานกลาง		ระดับต่ำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	(คน)		(คน)		(คน)	
ปัจจัยการสร้างความสุข	126	49.80	107	42.29	20	7.91
ความผูกพันต่อองค์กร	54	21.34	177	69.96	22	8.70
การคงอยู่ในงาน	54	21.34	177	69.96	22	8.70

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดร้อยละ 49.80 มีปัจจัยการสร้างความสุขอยู่ในระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 69.96 มีความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรที่ศึกษา

	การคงอยู่ ในงาน	ความผูกพัน ด้านบรรทัด ฐานทางสังคม	ปัจจัยการสร้าง ความสุขในการ ทำงาน ด้านความสุข ขององค์กรและสังคม	ความ ผูกพันด้าน จิตใจ	อายุ	ระยะเวลา การ ปฏิบัติงาน
การคงอยู่ในงาน	1.00	0.636**	0.520**	0.631**	0.202**	0.217**
ความผูกพันด้านบรรทัด ฐานทางสังคม	0.636**	1.00				
ปัจจัยการสร้างความสุข ในการทำงาน ด้าน ความสุขขององค์กรและ สังคม	0.520**	0.436**	1.00			
การคงอยู่ในงานด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ	0.631**	0.676**	0.507**	1.00		
อายุ	0.202**	0.105	0.052	0.095	1.00	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.217**	0.167**	0.850**	0.122	0.769**	1.00

**p ≤ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = 0.636$, $p \leq 0.01$) และความผูกพันด้านจิตใจ ($r = 0.631$, $p \leq 0.01$) และการคงอยู่ในงานมีความ

สัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม ($r = 0.520$, $p \leq 0.01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($r = 0.217$, $p \leq 0.01$)

การทดสอบสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2)

สมมติฐาน

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

สถิติทดสอบ

$$F = \frac{R^2/k}{1 - R^2/N - k - 1} \quad \text{เมื่อ } df = k \text{ และ } (N-k-1)$$

การทดสอบสัมประสิทธิ์การถดถอย (b)

สมมติฐาน

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

สถิติทดสอบ

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{เมื่อ } df = N-k-1$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำนายการคงอยู่ในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	SEB	Beta	t	p - value
ค่าคงที่	11.602				
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.299	0.217	0.343	5.976	0.000
ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม	1.300	0.213	0.282	6.107	0.000
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.839	0.178	0.278	4.715	0.000
อายุ	1.493	0.617	0.103	2.422	0.016

$R = 0.749$, $R^2 = 0.561$, $R^2 \text{ adjust.} = 0.554$, $F = 79.296$, $p \leq 0.001$

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม ความผูกพันด้านจิตใจ และอายุ สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยสามารถอธิบาย

ความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 55.40, (adjusted $R^2 = 0.554$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ

$\bar{Y}$ (การคงอยู่ในงาน) = 11.602 + 1.299 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม + 1.300 ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม + 0.839 ความผูกพันด้านจิตใจ + 1.493 อายุ

ร้อยละ 24.50 และเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 57.71

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณ์ ก้อนพิงค์ (2552) ที่ศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช และนที เอี่ยมอ่อน (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี ที่พบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพเมื่ออยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลใดมีระยะเวลานานขึ้น พยาบาลเหล่านั้นมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุงานน้อย

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\bar{Y}$ (การคงอยู่ในงาน) = 0.343 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม + 0.282 ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม + 0.278 ความผูกพันด้านจิตใจ + 0.103 อายุ

ด้านปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยการสร้างความสุขรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสูงได้แก่ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ($r = 0.520$, $p \leq 0.001$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเมื่อได้ตระหนักถึงความสุขขององค์กรและสังคม อาจเป็น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ที่พบว่าเมื่อพยาบาลมีอายุมากขึ้น พยาบาลจะมีความตั้งใจในการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ($r = 0.121$, $p \leq .05$) และอาจมีปัจจัยอื่นร่วมด้วยทำให้อายุมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น รายได้ต่อเดือนที่พบว่าส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ช่วง 25,001–30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็น

ส่วนกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการปฏิบัติงาน และคงอยู่ในงานต่อไป ดังเช่นผลการศึกษาของ ปิยอร สิริเตมพงษ์ (2552) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง รู้สึกว่าชีวิตมีความสุข เป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นมาก และมีความภาคภูมิใจในตนเอง จึงยังคงปฏิบัติงานอยู่เพิ่มเติมต่อไป

ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลางที่ หมายความว่า พยาบาลมีความคิดเชิงบวกกับองค์กร ไม่คิดจะลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณี วิริยะกัสนานท์ (2556) ที่พบว่าความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาปัจจัยทำนายผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม ความผูกพันด้านจิตใจและอายุสามารถร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 55.40 ($\text{adjusted } R^2 = 0.554$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลมีปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับความคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปใช้ในการทำนายอัตราการเข้าออกงานของสมาชิกในองค์กรและเมื่อพยาบาลของความสุขในการทำงานก็จะคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านนโยบายและวิชาการ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดทำแผนและ กิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พยาบาล ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเพลิดเพลินและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมทั้งด้านวิชาการ และสหสาขาวิชาชีพให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน เพิ่มมากขึ้นและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อเนื่องไป

2. ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดให้มีการประเมินระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อพิจารณาปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้คงอยู่ในงานต่อไปได้

3. ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดกิจกรรมการทำงานร่วมกันของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในทีมสหสาขาวิชาชีพ

ด้านการวิจัย

1. ศึกษาและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อการคงอยู่ในงานต่อไป

2. ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างความสุข ความผูกพันและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัยวาย (Generation Y)

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชชัยบัญชา. (2551). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนสาร.
- กฤษณี ก้อนพิงค์. (2552). ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกตุมนัส เมธิ์กสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงการรับรู้ การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติย-ภูมิเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- นภาพร รักภกา และจินต์จุฑา รอดพาล. (2554). "การใช้โปรแกรมพัฒนาจิตลักษณะต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยหัวใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา". วารสารวิชาการสาธารณสุข, 20(5) : 789-799.
- นภาพร รักภกา และจินต์จุฑา รอดพาล. (2554). "ความสุขในการทำงาน : มุมมองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา". วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย, 1(2) : 175-182.
- นัทธี เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับการงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลอื่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2554). "ปัจจัยการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข". วารสารสภาการพยาบาล, 26(4) : 43-54.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2553). ระเบียบวิจัยทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงทนการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเทพปัญญา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยะ สิริเตมพงษ์. (2552). ความสุขในการทำงานของพยาบาลศาสตร์และศาสตร์ ฮอโรโอบิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชพร รุ่งโรจน์วิทยา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

- วรรณิ วิริยะกัสนนที. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรการศึกษา เฉพาะกรณี พนักงานในธุรกิจ Wedding studio ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมสมัย สุธีรคานต์ และจินตนา วรรณรัตน์. (2551). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ". วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 20(2) : 145-159.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N.T., & Meyer, J.P. (1990). "Organizational socialization tactics: a longitudinal analyses of links to new comers' commitment and role orientation". *Academy of Management Journal*, (33) : 847-858.
- Arnold, Hugh J., Feldman and Daniel C., (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360. Retrieved June 25, 2012. From psycnet.apa.org./journals / ap /67/3/350.
- Boonchong Chawsithiwong. (2007). "ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) ". วารสารพัฒนาสังคม. 9(2) : 61-91.
- Manion, J.. (2003). Joy at Work : Reating a Positive Workplace. "*Journal of Nursing Administration*". (33) : 652 - 655.
- _____ (2003). *Joy at Work: As Experienced, As Expressed*. Dortor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (2007). " Meyer and Allen Model of organization commitment: measurement Issues". *The lcfai Journal of organization Behavior*, 4(6) : 7-24.
- _____ (1991). " A three - component conceptualization of organizational commitment". *Human resource management review*. 1(1) : 61-89.
- _____ (1997). *Commitment in the work place*. Theory research and application. Sage.
- _____ (1997). *Commitment in the theory research, and application*. Sage.
- Michaels,C.E., and Spector,P.E. . (1982). "Causes of Turnover: A test of Mobly,Grieffeth, Hand, and Meglino Model". *Journal of Applied Psychology*. (67) : 53-59.
- Neuhauser, P.C. (2006). Building a high-retention culture in healthcare. *Journal of Nursing Management*. 32(9): 470.
- Steers, Richard M. and Porter Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5nd Ed. New York : McGraw-Hill press.

- Steers, R.M. (1977). Organizational effectiveness. California : Goodyear Publishers Inc.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., & Woods, C.Q. (1989). "Manager impact on retention of hospital staff: Part 2". *Journal of Nursing Administration*. 19(4) : 15-19.
- Warr. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. [Online] Retrieved July 23 , 2555 from http://books.google.co.th/books?id=NtaQMZX5Hk0C&pg=PA203&hl=th&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false.
- William,L.J.,and Hazer,J.T. (1989). "Antecedent and consequence of satisfaction and commitment in turnover Model : A Reanalysis Using Talent Variable Structural Equation Methods". *Journal of Applied Psychology*. (71) : 219-231.

