

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร *

Factors Influencing Organizational Commitment of Registration
Nurses at a Private Hospital in Bangkok Metropolitan

วิไลลักษณ์ กุศล**

สมพันธ์ ทิณชรีระนันท์***

ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคต ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอำนาจทำนายของอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรง จูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 90 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Simple random sampling เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงและ 4) ความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการตรวจความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ค่า CVI เท่ากับ 0.980, 1.000, 0.975 ตามลำดับ ส่วนค่า IOC เท่ากับ 0.890, 0.987, 0.880 ตามลำดับและนำมาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.958, 0.972, 0.939 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30-39 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 5.45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรพิจารณาปรับรูปแบบการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับการดูแลผู้ป่วย การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การบริหารอัตรากำลังและการปรับโครงสร้างอัตราค่าตอบแทน ให้เหมาะสมสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

**นักศึกษาระดับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Abstract

The purpose of this research was to study the relation between ages duration of time in working motivation in working and transformational leadership of middle nurse's leader. It was a descriptive research with simple random sampling from 90 registration nurses. The four parts of questionnaire contents were personal data motivation in working transformational leadership of middle nurse's leader and commitment to the organization. Five of these samples were approved to valid the context and were summarized to calculate the precision value by using alpha coefficient of Cronbach to 0.958, 0.972 and 0.939 respectively.

The result revealed that the average age of the samples which were professional nurses age was 30.39 yrs. The average duration of working was 5.45 yrs.

The motivation in working and opinion in transformational leadership of middle nurse's leader was in the medium level. The motivation in working and transformational leadership could predict the commitment to nursing organization and was statistically significant 46.6% ($p < 0.01$). The suggestions from this study were those that the hospital administrator and nursing administrator should adjust the pattern of potential development among the staff in every unit. Modify in order to be relevant with caring of the patient's development of nursing leadership prior to entering this position. Administration of manpower and adjust the payment which would make the transformational leadership of middle nurse's leader to strengthen their bonding of commitment to the organization.

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานจะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ องค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ 2 ส่วน คือเป้าหมายของงานและเป้าหมายของคน บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้ องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง บรรลุเป้าหมายหรือล้มเหลว การบริหารนอกจากจะตอบสนองต่อบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงานแล้ว ยังต้องหาวิธีในการทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กรทุ่มเทเพื่อ เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรมีความผูกพันต่อ องค์กร หากสมาชิกในองค์กรขาดความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรจะส่งผลเสียต่อองค์กร มีปัญหาการลาออกสูง และผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้ย่อมส่งผลเสียโดยรวมต่อองค์กร และหากองค์กร

เพิกเฉย การลาออกอาจจะเกิดขึ้นอย่างไม่มีทางสิ้นสุด ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตรา การลาออกจากงานของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะลาออกจาก งานต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรและยังเป็นตัวทำนายการลาออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ ในงาน รวมทั้งสามารถเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของ องค์กรได้อีกด้วย (Kuslowsky, 1987) และจากรายงาน ข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล ในพ.ศ. 2558 ของสำนัก การพยาบาล พบว่าดัชนีคุณภาพชีวิตของพยาบาลอยู่ใน ระดับต่ำที่ 0.75 ในขณะที่ผู้หญิงอาชีพอื่นมีดัชนี อยู่ที่ 0.95 ส่งผลให้มีการลาออกและเปลี่ยนอาชีพ เฉลี่ย อายุการทำงานในวิชาชีพ 22.5 ปี ซึ่งองค์กรพยาบาลที่เป็นโรงพยาบาลแหล่งศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบปัญหาว่า

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

อัตราการคงอยู่ของบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ลดลงจากพ.ศ. 2556 ร้อยละ 94.8 เป็นร้อยละ 93.7 ในพ.ศ. 2557 และในพ.ศ. 2558 (มกราคม-มิถุนายน) เป็นร้อยละ 84.8 ซึ่งเกิดจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มมากขึ้น อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในพ.ศ. 2556-2557 คิดเป็นร้อยละ 11.3 และ 12.95 ในพ.ศ. 2558 (มกราคม-มิถุนายน) มีอัตรา ออกสูงถึงร้อยละ 15.2 (ข้อมูลเมื่อกรกฎาคม พ.ศ.2558 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งศึกษาในครั้งนี้, 2558) ทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังพยาบาลไม่เพียงพอในการจัดบริการทางการพยาบาลมากขึ้น จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจางานใน พ.ศ.2558 พบว่า สาเหตุของการลาออก คือ 1) ย้ายไปโรงพยาบาลเอกชนอื่นที่มีค่าตอบแทนดีกว่า 2) ค่าตอบแทนน้อยและครบสัญญาทุนการทำงาน 3) เครียดกดดันจากระบบงานและผู้บริหาร 4) ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้บริหารได้ และ 5) เหนื่อยจากมีพยาบาลน้อย ต้องขึ้นเวรติดต่อกันยาว จากเหตุการณ์ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพลาออกเนื่องจากค่าตอบแทนที่ต่ำ งานหนัก เหนื่อย และความเครียดจากระบบงานและผู้บริหาร ผู้บริหารองค์กรพยาบาลได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงพยายามหาแนวทางป้องกันเพื่อการลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการหาวิธีสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น

ปัจจุบันประชาชน ผู้ใช้บริการได้รับข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเองมากยิ่งขึ้น และคาดหวังที่จะได้รับบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เสมอภาค (Equity) และมีคุณภาพ (Quality) (สำนักการพยาบาล, 2551) รวมถึงการที่รัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบสุขภาพและมีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ยวดี เกตสัมพันธ์, 2552) เพื่อพัฒนาคุณภาพ และดำรงรักษามาตรฐานไว้และทำให้องค์กรสุขภาพเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งการที่องค์กรสุขภาพจะมีผลงานที่สูง ต้องมีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพ ทักษะ มาตรฐานใน

ในการดูแลผู้ป่วย และมีความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายการดูแลผู้ป่วยให้ปลอดภัยและให้ผู้เข้ารับบริการมีความพึงพอใจเกินความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภรดี สีหบุตร (2553) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.532$) กับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นเพราะบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานอย่างเต็มที่ สร้างสรรค์ผลงานออกมาดีอันแสดงถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน (Allen & Meyer, 1990) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมต้องทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้สูงกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในทางตรงข้าม หากองค์กรไม่สามารถสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรจะทำให้ระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรลดต่ำลง ผลที่ตามคือทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา จำกัดปริมาณงาน ขาดความจงใจให้กับองค์กร และหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่และลาออกเมื่อคิดว่าองค์กรอื่นดีกว่า

สุวรรณี โภเมศ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ภาวะผู้นำของหัวหน้าความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ความท้าทายของงานและ

ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ร้อยละ 67.00 และ พิชชาภา พนาสถิต (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร พบว่าปัจจัยที่มีผลกับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากร คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะองค์กร ได้แก่ การรับรู้เป้าหมาย ขององค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความมีชื่อเสียงของ องค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ การตัดสินใจ ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลาย ของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของ งานและผลย้อนกลับของงาน โดยมีผลการทำนาย คือ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม ทำนายได้ร้อยละ 63.70 ดังนั้นการบำรุงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลที่ ดีที่สุดคือการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับ พยาบาลวิชาชีพ เพราะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการ ลดเวลาและลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้า มาทดแทน อีกทั้งยังเป็นการรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์และมีคุณภาพไว้ในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อ คุณภาพการบริการพยาบาลที่ดีและมีมาตรฐาน

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. ศึกษาอายุ ระยะเวลาการทำงานและแรง จูงใจในการทำงานของของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลและ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรง พยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารทางการพยาบาลเป็น ตัวทำนาย

สมมุติฐานการวิจัย

อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถ ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรง พยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครได้

กรอบแนวคิดงานวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่ มี อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรวิชาชีพเป็น พื้นฐานของความเข้าใจส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน เพิ่มขึ้นและปัญหาการลาออกโอนย้ายลดลง จากการ ศึกษาของ ปิยะวรรณศิริกุล (2553) พบว่า อายุและ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ช่วงอายุมีความสัมพันธ์ กับการคงอยู่ เมื่ออายุมากขึ้น คนจะเริ่มมีความมั่นคง ใน งานและไม่อยากเปลี่ยนงาน ในขณะที่ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานนานมีผลต่อการได้รับตำแหน่งงานที่พึงพอใจ ได้รับรางวัล ค่าตอบแทนสูง และการมีเพื่อนสนิททำงาน ร่วมกัน ทำให้มีความต้องการลาออกจากงานน้อยกว่า คนที่เพิ่งเข้าทำงาน และสุวรรณณี โกเมต (2554) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์วิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของ อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ อายุ ภาวะผู้นำของ หัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ความท้าทาย ของงาน และความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ร้อยละ 67.00

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

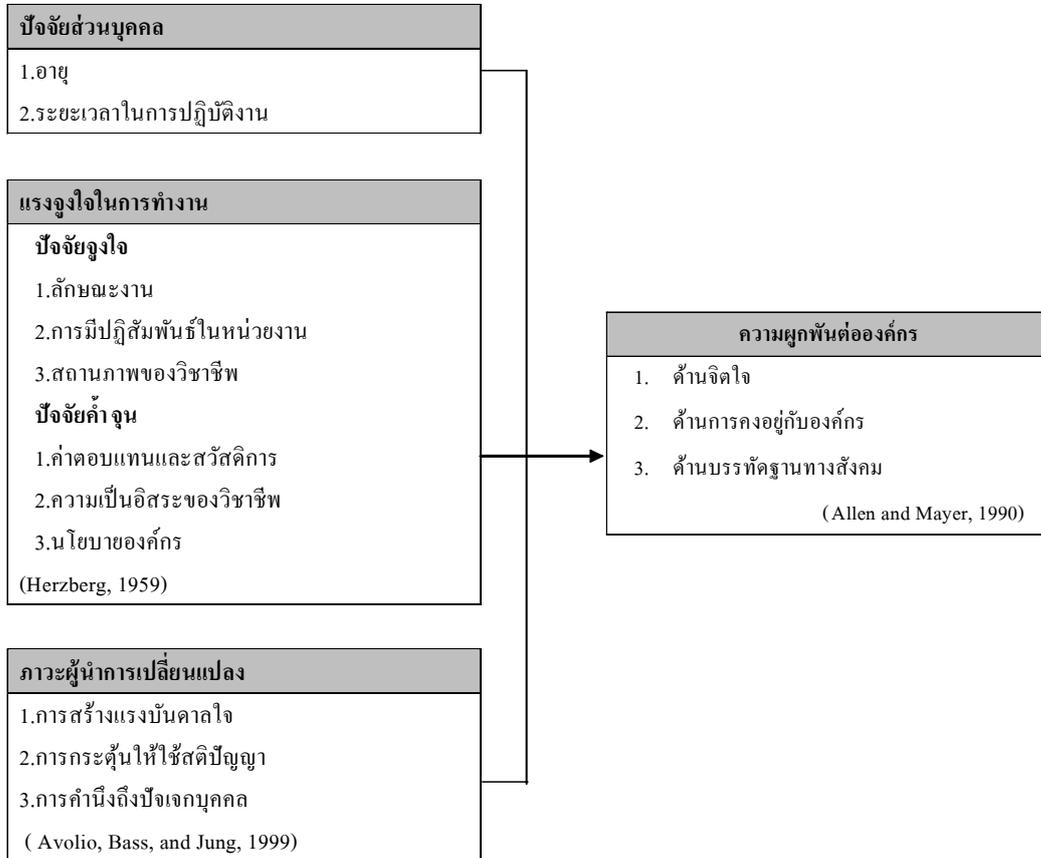
แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาของรุจิรา พัทธ์ธีรวี (2556) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r = .355, p < .001$) วัฒนธรรมองค์กร ($r = .442, p < .001$) แรงจูงใจในการทำงาน ($r = .433, p < .001$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($r = .669, p < .001$)

แนวคิดด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรพยาบาลในปัจจุบันคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Robbin & Judge, 2007 อ้างถึงใน ศิริจันทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน, 2557) ศิริจันทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการศึกษาของสิริษา ทันเจริญ (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลตึงตูดใจ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ($r=.556$)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) อัลเลนและเมเยอร์ (Allan and Meyer, 1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและสภาวะจิตใจของบุคคลต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) คือความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ทุ่มเทในการทำงาน 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) คือการที่บุคคลมีแนวโน้มการทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มี

พฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอและไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน และ 3) ความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) คือเป็นความรู้สึกของบุคคลในการทำงานให้องค์กรบรรลุปเป้าหมาย ด้วยความจงรักภักดี จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยิ่ง สามารถนำมาทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกในองค์กรหรือพยากรณ์การโอนย้ายเปลี่ยนแปลงงาน และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรช่วยเพิ่มผลผลิตและลดอัตราการลาออกของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยะ ปิยะวรรณสกุล (2553)

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของและแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้ตัวแปรอิสระ ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของอโวลีโอ แบส และจุง (Avolio, Bass and Jung, 1999) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีส่วนสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดทฤษฎีของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการวัดเจตคติด้านความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยจำแนกคำถามเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการจัดทำกลยุทธ์ วางแผนงบประมาณ และพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น



แผนภูมิ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และใช้ข้อมูลอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลทำนายความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรพยาบาล

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ใช้ตารางการประมาณการขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 86 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีทำรายชื่อกลุ่มประชากร ในแต่ละหน่วยงาน ทำการจับสลากรายชื่อที่ละหน่วยงาน และเพิ่มกลุ่มประชากรเป็นจำนวน 90 คน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เติมคำจำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนข้อคำถาม 40 ข้อ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และประยุกต์จากแบบสอบถามของ วรณีย์ วิริยะกังสานนท์ (2556) ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์ ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงของ ปันดดา ชวดบัว(2554) ที่ได้สร้างมาจากแนวคิด

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโวลีโอ แบส และ จุง (Avolio, Bass and Jung, 1999) ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ หากคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยโดยคำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยการจัดระดับประมาณค่าเฉลี่ยคะแนนเป็น 3 ระดับโดยคำนวณจากคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด ทหารด้วย 3 ค่าเฉลี่ยคะแนนในแต่ละชั้นคะแนนเท่ากับ 1.33 (ประคอง กรวรรณสูตร, 2542) ดังนี้

1.00 – 2.33	มีค่าเท่ากับ	ต่ำ
2.34 – 3.67	มีค่าเท่ากับ	ปานกลาง
3.68 – 5.00	มีค่าเท่ากับ	สูง

คำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI และ Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม ได้ดังนี้

	CVI	IOC
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในงาน	0.980	0.890
ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทางการแพทย์	1.000	0.987
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร	0.975	0.880

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งวิจัย ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปลักษณะจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1951) ด้วยหาค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach Alphas ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน เท่ากับ 0.958, แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์เท่ากับ 0.972 และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.939 ภายหลังทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงไม่มีการปรับแก้แบบสอบถาม

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Institutional review board: IRB) ของมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ

ผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตผ่านกรรมการของโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งได้แจ้งกลุ่มตัวอย่างถึงวัตถุประสงค์ขั้นตอนการเก็บข้อมูลโดยไม่ปิดบัง และจะไม่มีการเปิดเผยชื่อ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามหากมีคำถามสามารถซักถามผู้วิจัยได้ และมีสิทธิที่จะไม่ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสามารถยุติความร่วมมือในขั้นตอนใดก็ได้และเมื่อสิ้นสุดการศึกษา สรุปผลการวิจัยผู้วิจัยจะเสนอผลวิจัยเป็นภาพรวมของการศึกษาครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเองในเดือนมีนาคม 2559 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมแบบสอบถามและคำชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งศึกษาวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 90 ชุดพร้อมกับเอกสารหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยให้กับหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหน่วยงานเพื่อแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการส่งกลับแบบสอบถามกลับมาภายใน 1 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 90 ฉบับแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้
 1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน ภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

2. สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว (Pearson's product moment correlation) ทาคความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา คือ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน แรงจูงใจในงาน ภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์แปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

$r = 0.00-0.20$ แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

$r = 0.21-0.50$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

$r = 0.51-0.70$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

$r = 0.71-1.00$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ ระดับมาก

3. สถิติอ้างอิงใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Multiple regression analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่นำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระเป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความผันแปรของตัวแปรตาม ในการวิจัยครั้งนี้นำมาวิเคราะห์อำนาจการทำนายของ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและ แรงจูงใจในงานของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ(กลุ่มตัวอย่าง)จำนวนมากที่สุดมีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี ร้อยละ 28.88 รองลงมาคืออายุ 26-30 ปี และ 31-35 ปี เท่ากันที่ร้อยละ 26.67 และอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.78 อายุเฉลี่ย 30.39 ปี และจำนวนมากที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคือระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.67 และระยะเวลามากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.33 โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 5.45 ปี

พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.895)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

รายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านสถานภาพวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนอีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะงานและด้านนโยบายองค์กรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.56, S.D. =.780 ในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน

2. พยาบาลวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.15, S.D. = 1.020) รายด้านพบว่ามีค่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางแสดงปัจจัยการทำนาย

ตัวทำนาย	B	SEB	Beta	t	p value
ค่าคงที่	1.580	0.213			
แรงจูงใจในการทำงาน	0.179	0.068	0.320	2.625	.010
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.347	0.103	0.413	3.383	.001
Adjusted R square=0.466	R R square=0.478				
F= 39.807	p<.001				

$$Y_{\text{ความผูกพันต่อองค์กร}} = 1.580 + 0.179X_{\text{แรงจูงใจในการทำงาน}} + 0.347X_{\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}}$$

พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกสมการคือแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.466 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพบว่าอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และพบว่าแรงจูงใจในงานของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เขียนเป็นสมการทำนายโดยใช้คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

ทำการวิจัย ได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R square=0.436, p <.001)

$$Z_{\text{ความผูกพันต่อองค์กร}} = 0.320Z_{\text{แรงจูงใจในการทำงาน}} + 0.413Z_{\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}}$$

จากสมการนี้แสดงว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นเชิงบวก

ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอย เท่ากับ 0.179 หมายความว่า เมื่อตัวแปรอิสระอื่นคงที่ ค่ะแน่นแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ค่ะแน่นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.179 หน่วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นเชิงบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอย เท่ากับ 0.347 หมายความว่า เมื่อตัวแปรอิสระอื่นคงที่ ค่ะแน่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ค่ะแน่นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.347 หน่วย และสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายงานพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เนื่องจากสภาวะการแข่งขันที่สูงของธุรกิจสุขภาพ พื้นที่ตั้งของโรงพยาบาลมีสถานพยาบาลเอกชนและรัฐบาลหลายแห่ง จึงทำให้องค์กรต้องมีการวัดผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายทางธุรกิจที่ตั้งไว้ มีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก่อให้เกิดความเครียด กัดดันจากระบบงาน และคิดว่าไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้บริหารได้

2. สำหรับอายุของพยาบาลวิชาชีพและระยะเวลาปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานเนื่องจากโรงพยาบาลที่เป็น

แหล่งศึกษาวิจัยเป็นองค์กรเอกชน มีการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมายทางธุรกิจบรรลุ จึงมีความคาดหวังในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่มาก เป็นผลให้บุคลากรในกลุ่มนี้เกิดความเครียด กัดดันจากระบบงานและผู้บริหาร รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงขององค์กร การศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสมนึก โสดีทีกิจกุล (2552) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครและการศึกษาของวรรณิ วิริยะกังสานนท์ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธนที่พบว่าอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.640$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและสอดคล้องกับการศึกษาของรุจิรา พักตร์ฉวี (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา ประพันธ์ศิริ (2558) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.753$) มีอิทธิพลร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.661$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและสอดคล้องกับ ศิริรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลา (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นที่ม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของสิริษา ทันเจริญ (2554) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรวิเคราะห์ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพของสถานประกอบการเอกชนบริเวณใกล้เคียงนำเสนอต่อผู้บริหารสูงสุด ในการปรับโครงสร้างค่าจ้างตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร เพื่อที่จะทำให้อาชีพพยาบาลวิชาชีพได้รับใกล้เคียงหรืออยู่ในระดับเดียวกัน

กับคู่แข่ง

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรพิจารณาปรับปรุงระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาล ด้วยการการวางแผนงบประมาณและวางแผนฝึกอบรมบุคลากรในแต่ละหน่วยงานในสอดคล้องกับการดูแลผู้ป่วย และเพิ่มสมรรถนะทางการพยาบาล เพื่อให้เกิดการพยาบาลที่มีคุณภาพ ลดภาวะเครียดของพยาบาลวิชาชีพและเป็นที่ยอมรับของสหสาขาวิชาชีพ

3. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการวิเคราะห์ภาระงานของพยาบาล เพื่อบริหารอัตรากำลัง โดยการวิเคราะห์ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหน่วยงาน และพิจารณานำมาจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน

4. วางแผนกลยุทธ์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้พยาบาลระดับปฏิบัติการเข้ามาร่วมในการบริหารงานตั้งแต่การตั้งเป้าหมายของงาน การตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ โดยได้รับการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ร่วมในการแก้ปัญหาการทำงานและการเปลี่ยนแปลงระบบงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่

5. วางระบบการพัฒนาระดับภาวะผู้นำทางการพยาบาลก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง

เอกสารอ้างอิง

นิตยา ประพันธ์ศิริ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ปนัดดา ชวดบัว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ฝ่ายการพยาบาลที่มีสมรรถนะสูงกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชชาภา พนาสถิตย์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภรดี สีหบุตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพขององค์กร ภาวะการรับรู้ของผู้ให้บริการ สถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุวดี เกตุสัมพันธ์. (2552). การบริหารทางการพยาบาล การจัดการคุณภาพทางการพยาบาล. นนทบุรี : คิริยานการพิมพ์.
- รุจิรา พักต์ฉวี. (2557). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข จ.จันทบุรี". วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า. 25(1): 64-77.
- วรรณี วิริยะกัณสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศิรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน. (2557). "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี". วารสารพยาบาลสาธารณสุข. 28(3) : 56-69.
- สิริมา ทันเจริญ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลต้งดูใจ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณี โกเมต. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "Organizational Socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation". *Academy of Management Journal*. (33) : 847-858.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). " Re-examining the component of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72(4) : 441-462.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, Snyderman, Barbara B. (1959). *The motivation to work (2nded)*. New York. John Wiley.
- Gallup Consulting. (2010). *The State of the Global Workplace: A worldwide study of employee engagement and wellbeing*. Retrieved 08-10-2015 from <http://www.gallup.com/Search/Default.aspx?q=disengaged+worker&s=&i=&t=&p=4&a=0>.

