

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชลประทาน

อุทุมพร ม่วงอยู่* ชื่นชีวิต โชติพิทยสุนนท์** ธิดารัตน์ เทศนา** ศรัณย์รัชต์ ยิบจิรกุล** อีสริย์ ไสสุวรรณ**
ยินดี ผลทรัพย์เจริญ** จิราวรรณ สุวรรณภารัต** สุชาดา แสงทอง** ผดุงศิลป์ เพ็งชะอุ่ม**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชลประทาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลสังกัดฝ่ายการพยาบาลที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีระดับแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับสูง ระดับปัจจัยคำจูงอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Y) ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร และความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 46.40 และสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $Y = 12.66 + 3.11 (\text{การปกครองบังคับบัญชา}) + 3.30 (\text{นโยบายและการบริหาร}) + 2.34 (\text{ความมั่นคงในงาน})$

ผู้บริหารโรงพยาบาลควรนำปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นจุดเน้นในการบริหารบุคลากรพยาบาลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจในงาน ความยึดมั่นผูกพัน พยาบาล

*โรงพยาบาลชลประทาน E-mail: utumporn.muangyoo@gmail.com

**โรงพยาบาลชลประทาน

Work motivation of nurses and their organizational relationship at Chonprathan Hospital

Utumporn Muangyoo* Chuenchevit Chotpitayasunondh** Tidarat Tesana** Sarunrat Yibjirakul**
Isaree Saisuwan** Yindee Polsubjareon** Jirawan Suwanparata** Suchada Sangthong** Padungsin Pengchaum**

Abstract

This descriptive study was aimed to identify the motive factors of relationship to their nursing organization at Chonprathan Hospital. Population comprised 259 nurses with at least 1 year working period before enrollment of study. Questionnaire was validated by Cronbach's Alpha Coefficients with equal to 0.93. Data were analysed using descriptive statistic and multiple regression.

*Chonprathan hospital; E-mail: utumporn.muangyoo@gmail.com

**Chonprathan hospital

High level of working motivation, high level of nursing organizational commitment and moderate level of working support from nursing organization were found. Administration command, policy and management and stability in task were the factors which significantly affected nursing organizational commitment ($p < 0.05$). These were able to forecast nursing organizational commitment for 46.4%. The predicting equation of nursing organizational commitment = $12.66 + 3.11$ (administration command) + 3.30 (policy and management) + 2.34 (stability in task).

Hospital administrators may adopt our results to improve issues of administration, policy and management for nursing department.

Keywords: work motivation, relationship, nurses

บทนำ

องค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนถือว่าทรัพยากรบุคคลมีสภาพเป็นทุน ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหาร และการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร¹ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร มีผลต่อการทำงานทำให้ภายในองค์กรมีความราบรื่น ยืดหยุ่น บุคลากรมีการปรับตัวพึ่งพาอาศัยกัน และกัน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น² ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของบุคลากร ที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะที่บุคคลผูกพันตัวเองเข้ากับองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร³ ปัจจุบันองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศหรือมีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อความก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศในอนาคต

โรงพยาบาลชลประทาน สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเน้นด้านวิชาการและความเป็นเลิศทางด้านรักษาพยาบาล เฉพาะทางจึงมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับ

พันธกิจดังกล่าว แต่ในสภาพปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีการลาออกด้วยเหตุผลต่างๆ โดยในปี พ.ศ. 2553 มีการลาออกของพยาบาลจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.68 ต่อมา พ.ศ. 2554 พยาบาลลาออก 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.88 นอกจากนี้ พ.ศ. 2555 พยาบาลลาออก 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และในปี พ.ศ. 2556 พยาบาลลาออก 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ฝ่ายการพยาบาล จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ภาควิชาพยาบาลชลประทาน เพื่อหาปัจจัยมาสร้างแนวทางให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพัน ผูกยึดต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อลดอัตราการลาออกและก้าวไปสู่การพัฒนาและองค์กรแห่งความเป็นเลิศในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในงาน ระดับปัจจัยค่าจูง และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ภาควิชาพยาบาลชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ประชากร คือ พยาบาลประจำหน่วยการพยาบาล สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชลประทานจำนวน 259 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 79.92 ระยะเวลาดำเนินการวิจัยทั้งหมด 6 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือนของท่าน ประเภทตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และหน่วยงานที่สังกัด มีจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในงาน มีจำนวน 23 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยค่าจูง มีจำนวน 29 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 17 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของระดับแรงจูงใจในงาน ปัจจัยค้ำจุน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective-item Congruence = IOC) ซึ่งใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งค่าความตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละฉบับ คือ 0.80, 1.00, 0.80, 0.60 ตามลำดับ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวัดระดับแรงจูงใจในงาน ปัจจัยค้ำจุน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ หน่วยการพยาบาลละ 2 คน ในโรงพยาบาลชลประทาน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.93

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุมัติการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลชลประทาน
- 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยให้ประชากรเป้าหมายตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
- 3) ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา
2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน และข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโดยใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลชลประทานและกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมโครงการ

วิจัยโดยสมัครใจพร้อมลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน ทั้งนี้แบบสอบถามจะอยู่ในซองทึบและใช้เวลาในการตอบ 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นหัวหน้าโครงการจะไปเก็บข้อมูลคืนตามหน่วยงานต่างๆ ทั้งนี้จะพบว่าไม่มีผู้ไม่เข้าร่วมโครงการถึงจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.08 เป็นไปด้วยความสมัครใจในการไม่เข้าร่วมโครงการ

ผลการวิจัย

พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.20 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 49.80 สถานภาพโสดร้อยละ 57.70 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 93.70 รายได้ส่วนใหญ่มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 39.10 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 54.60 ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-10 ปี เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.40

แรงจูงใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบของแรงจูงใจในงานพบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับแรงจูงใจในงาน โดยรวม

แรงจูงใจในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงจูงใจในงาน
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.36	สูง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.39	สูง
3. ลักษณะของงาน	3.84	0.44	สูง
4. ความรับผิดชอบ	3.94	0.42	สูง
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.68	0.47	สูง
รวมเฉลี่ย	3.90	0.30	สูง

ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับปัจจัยจำแนก โดยรวม

ปัจจัยจำแนก	$\bar{X}$	SD	ระดับปัจจัยจำแนก
1. เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.06	0.69	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.00	0.40	สูง
3. นโยบายและการบริหาร	3.86	0.42	สูง
4. สภาพการทำงาน	3.33	0.65	ปานกลาง
5. ชีวิตส่วนตัว	3.67	0.62	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในงาน	3.69	0.55	สูง
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.81	0.46	สูง
รวมเฉลี่ย	3.63	0.34	ปานกลาง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ ความเต็มใจและการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	3.98	0.37	สูง
2. ความเต็มใจและการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.42	สูง
3. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์	3.60	0.53	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.80	0.37	สูง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชลประทาน โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชลประทาน มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$, $p < 0.01$ และ $p < 0.01$ ตามลำดับโดยตัวแปรอิสระดังกล่าวร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ได้ร้อยละ 46.40 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ได้ดังนี้

$$Y = 12.66 + 3.11 (\text{การปกครองบังคับบัญชา}) + 3.30 (\text{นโยบายและการบริหาร}) + 2.34 (\text{ความมั่นคงในงาน})$$

ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t	p-value
ด้านปัจจัยจำแนก				
- นโยบายและการบริหาร	3.30	.22	3.35	.001**
- ความมั่นคงในงาน	2.34	.21	3.06	.003**
- การปกครองบังคับบัญชา	3.11	.23	3.56	.000*
$R = 0.70$, $R^2 = 0.50$, $Adj R^2 = 0.46$, $a = 12.62$, * $p < 0.001$, ** $p < 0.01$				

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารพบว่า มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในหน่วยการพยาบาลมีการจัดทำระเบียบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร หัวหน้าหน่วยการพยาบาลมีการแจ้งนโยบาย เป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ทราบโดยตลอด อีกทั้งฝ่ายการพยาบาลก็มีนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเช่นกันจึงทำให้พยาบาลมีความเข้าใจในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรรัตน์ นันทเสน⁵ และสมภพ แสงจันทร์⁶ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้านงานและในปัจจัยด้านงานประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านสภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก⁷ ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านงาน เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร เป็นต้น ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยสำคัญให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพยาบาลรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ตอนนี้มี ความมั่นคงทำให้ตนเองมีการดำรงชีวิตอยู่ได้ และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์⁸ ที่กล่าวว่าเมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิตไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าทางฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้าหน่วยการพยาบาลได้ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา

ที่เกิดขึ้นเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานเสมอและที่สำคัญคือ คณะบริหารฝ่ายการพยาบาลมีความรู้ความสามารถในการบริหารทางการพยาบาล สามารถดึงศักยภาพของพยาบาลปฏิบัติงานออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เช่น การวางแผนงานให้พยาบาลสร้างสรรค์งานวิจัยในแต่ละหน่วยงานและยังเป็นผู้ดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จึงเป็นเหตุผลการให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เพชรชาติ⁹ และบุญมา อัครแสง¹⁰ พบว่า ปัจจัยด้านงานซึ่งประกอบด้วย วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพภาพของอาชีพและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก⁷ ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านงานด้านการบังคับบัญชาเป็นอีกปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ช่วยก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรนำปัจจัยทั้ง 3 นี้ไปใช้วางแผนดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดการลาออกและเกิดความรักในองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the civil service commission research and development personnel. HR scorecard assessing human resource management. 8th ed. Bangkok: PS Livingston; 2004. (in Thai).
2. Meechart W. Behavior management of public organizations. Bangkok: Active print; 2005. (in Thai).
3. Department of Nursing. A report on self-assessment visits to ensure quality. Nonthaburi: Department of Nursing Chonprathan hospital; 2013. (in Thai).
4. Chuinklin S. The influence of the perception of human resource development in the organization that affects organizational commitment and work habits. A case study of the company's employees at One Telecommunications [Master of Science

- (Psychology)]. Bangkok: Kasetsart University; 2003. (in Thai).
5. Nuntasena J. Affecting factors of job satisfaction in the government official case study of the Nopparatrajathanee Hospital [Thesis]. Bangkok: Ramkhamhaeng University; 2001. (in Thai).
 6. Sangchant S, Isarapreeda P and Thongpradista S. Motivating and hygiene factors relating to morale of community hospital personnel under the office public health, Nakhon Phanom province. Nakhon Phanom University Journal. 2009;2(2):32-38. (in Thai).
 7. Herzberg F, Mausner B and Snyderman BB. The motivation to Work. 2nd ed. New York: Wiley; 1959.
 8. Maslow A. Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In Craven RF, Hirnle CJ, editors. Fundamental of nursing: Human health and function. Philadelphia: Lippincott; 1970.
 9. Petcharee, N. The factor related to organizational commitment of temporary registered nurses in Maha Sarakham Province [Thesis]. Nonthaburi: Sukothai Thammathirat Open University; 2012. (in Thai).
 10. Akrasang B, Chandrarasamart R, Singhalert R and Houmheun S. Factors affecting the morale on work performance of the officers in Mahasarakham Hospital. Rajabhat Maha Sarakham University Journal. 2009;3:79-89. (in Thai).