

# รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

## ต่อองค์กรของพยาบาล ในโรงพยาบาล

### สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 8

#### A Causal Relationship Model of Factors Affecting Organizational Commitment of Nurses in Hospitals under the 8<sup>th</sup> Regional Health Area in the Office of Permanent Secretary Ministry of Public Health

วิราภรณ์ วราอัสวปติ\*<sup>1</sup> วาโร เฟ็งสวัสดิ์<sup>2</sup> วันนิกา ฉลากบาง<sup>2</sup>

Wiraporn Waraasawapati<sup>1\*</sup> Waro Phengsawat<sup>2</sup> Wannika Chalabang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสกลนคร สกลนคร ประเทศไทย 47000

<sup>1</sup>Nursing Department, Sakon Nakhon Hospital, Sakon Nakhon, Thailand 47000

<sup>2</sup>คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร ประเทศไทย 47000

<sup>2</sup>Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand 47000

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาล และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ 1) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน และ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป 420 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจในงาน 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ทั้ง 4 ปัจจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 90 โดยได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากความพึงพอใจในงาน อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมสูงสุดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้แสดงถึงความซับซ้อนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ออกแบบงานที่มีความหมายและท้าทาย สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมความพึงพอใจในงาน

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร, พยาบาล, รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

## Abstract

The objectives of this research were to 1) develop a causal relationship model of factors affecting organizational commitment among nurses, and 2) verify the developed causal relationship model. The research was conducted in two phases: 1) developing the causal relationship model through document analysis, research review, and interviews with seven experts, and 2) verification of model congruence with the empirical data by using questionnaires. The sample consisted of 420 professional nurses with at least one year of work experience. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and confirmatory factor analysis. The results revealed that: 1) the causal relationship model of factors affecting organizational commitment comprised four factors: transformational leadership, job characteristics, organizational climate, and job satisfaction; 2) the developed model demonstrated good fit with empirical data, and the four factors explained 90% of the variance in organizational commitment. Job satisfaction had the highest direct effect, while transformational leadership had the highest indirect and total effects. This causal relationship model demonstrates the complexity of factors affecting organizational commitment. Organizations should emphasize developing transformational leadership, designing meaningful and challenging work, creating a supportive organizational climate, and promoting job satisfaction.

**Keywords:** Organizational Commitment, Nurses, A Causal Relationship Model

## บทนำ

ระบบสาธารณสุขทั่วโลกกำลังเผชิญกับวิกฤตการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อย่างรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งได้ตอกย้ำถึงความสำคัญของพยาบาลในระบบสุขภาพ องค์การอนามัยโลก (WHO) รายงานในปี 2022 ว่า โลกยังคงมีความต้องการพยาบาลและผดุงครรภ์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง<sup>1</sup> สภาการพยาบาลระหว่างประเทศ (ICN) ระบุว่า การขาดแคลนพยาบาลทั่วโลกอาจสูงถึง 13 ล้านคนภายในปี 2030<sup>2</sup> ในประเทศไทย สภาการพยาบาลรายงานว่า ในปี พ.ศ. 2563 มีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเพียง 1:421 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่องค์การอนามัยโลกแนะนำที่ 1:200<sup>3</sup> ซึ่งสถานการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยของผู้ป่วยและความพึงพอใจในบริการ<sup>4</sup> ในปี พ.ศ. 2563 มีพยาบาลทำงานบริการสุขภาพ ในแต่ละสังกัด จำนวน 177,128 คน (ร้อยละ 74.14 ของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ) คิดเป็นอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร เท่ากับ 1 ต่อ 370 เมื่อเปรียบเทียบจำนวนพยาบาลในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมีพยาบาลทำงานอยู่ในภาคบริการสุขภาพ จำนวน 166,087 คน เป็นการเพิ่มขึ้นเพียง 11,041 คน ในขณะที่ในช่วงเวลา 3 ปีดังกล่าว ควรจะมีพยาบาลผู้สำเร็จ

การศึกษาใหม่ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ประมาณ 30,000 คน ซึ่งหมายความว่า มีการสูญเสียพยาบาลออกจากระบบ บริการสุขภาพมากกว่า 18,000 คน โดยมีสาเหตุทั้งจากการเกษียณอายุ และการลาออกจากงานก่อนเวลา การทำนาย การสูญเสียกำลังคนทางพยาบาลออกจากระบบบริการสุขภาพ และออกจากวิชาชีพ โดยใช้การ คาดประมาณอายุการทำงาน ของพยาบาลจากการสร้างตารางชีพการทำงาน พบว่า พยาบาลไทย มีอายุการทำงาน ในระบบบริการสุขภาพ เฉลี่ยเพียง 22.45 ปี คิดเป็นอัตราการสูญเสีย ประมาณ ร้อยละ 4.5 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าอัตราการสูญเสียของข้าราชการทั่วไปถึง 2 เท่า การที่พยาบาลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่การมีระบบสุขภาพที่เข้มแข็งได้นั้น จำเป็นต้องมีกำลังคนทางการแพทย์พยาบาลที่มีจำนวนเพียงพอ มีสมรรถนะ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ และสร้างโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความก้าวหน้าในงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย<sup>5</sup>

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล พยาบาลที่มีความผูกพัน

ต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานขึ้น มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมากขึ้น<sup>5</sup> ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล การวิจัยที่ผ่านมาได้ระบุปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาล อาทิ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง<sup>6</sup> คุณลักษณะงาน<sup>7</sup> บรรยากาศขององค์กร<sup>8</sup> และความพึงพอใจใน<sup>9</sup> อย่างไรก็ตาม ยังขาดการศึกษาที่บูรณาการปัจจัยเหล่านี้เข้าด้วยกันเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารการพยาบาลจึงได้ศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาวางแผนในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

### วัตถุประสงค์การวิจัย

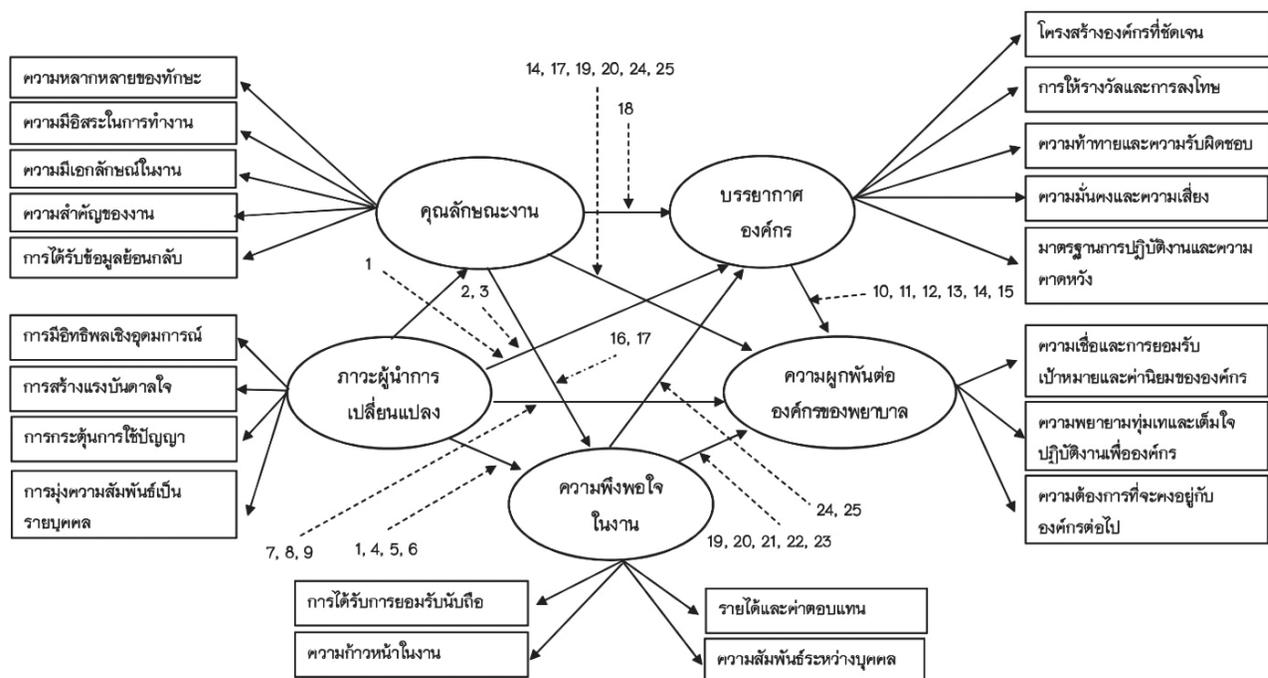
1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 8
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 8 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 8 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 8 จากการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิง สาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาสังเคราะห์แต่ละองค์ประกอบ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอกคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงภายในคือ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 21 ตัวแปรตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีรายละเอียดดังนี้

### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 8 ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป จำนวน 7,952 คน จากโรงพยาบาล 88 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL ซึ่งมีคำแนะนำว่า ควรมีตัวอย่าง 20 คน ต่อตัวแปร 1 การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร จำนวน 21 ตัว ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 420 คน

การดำเนินการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน โดย 1) สุ่มเลือกจังหวัดในเขตสุขภาพที่ 8 ดำเนินการสุ่มอย่างง่ายโดยคำนวณตามสัดส่วน ได้ 4 จังหวัด 2) สุ่มเลือกอำเภอใน 4 จังหวัดตามสัดส่วน ได้จำนวน โรงพยาบาล 12 แห่ง 3) สุ่มเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในแต่ละโรงพยาบาลให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุดคือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

2. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขต สุขภาพที่ 8 ประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้ 1) สอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง 3) สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน 4) สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 5) สอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจใน และ 6) ความผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาล โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน ไปจนถึงเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด ให้คะแนน 1

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ได้แก่

อาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารการพยาบาล ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าพยาบาล จำนวน 2 คน และ 3) พยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.80-1.00

2. การตรวจสอบอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือด้านอำนาจจำแนก ของแบบสอบถาม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32-0.92 จากนั้นนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.99

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยผู้วิจัยขอทำหนังสือ จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างทางไปรษณีย์ติดต่อขอความร่วมมือจาก ผู้ประสานงานในการช่วยเก็บข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลา ที่กำหนดทางไปรษณีย์ ระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2566 ได้รับ แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 420 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 จากจำนวนตัวอย่างที่กำหนด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติบรรยาย โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ของแต่ละตัวแปร

2. สถิติอ้างอิง โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรแบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์เชิงประกอบยืนยัน

(Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบนัยสำคัญด้วยสถิติที เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

### การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านคณะกรรมการการวิจัยจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตามเลขที่หนังสือ COA NO. 159/2565 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2565 ผู้ให้ข้อมูลได้รับการพิทักษ์สิทธิ์โดยได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการตอบคำถาม และผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ข้อมูลที่ได้ถือเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

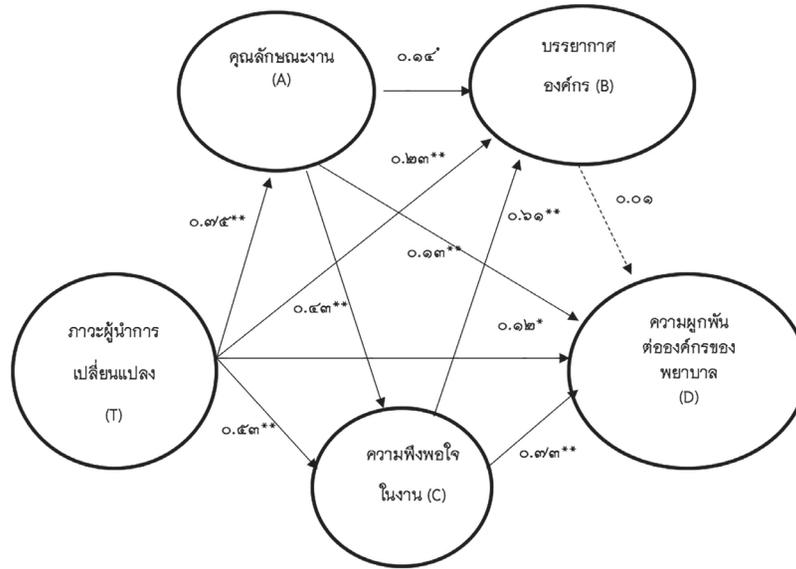
### ผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (T) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.57, 0.56, 0.56, และ 0.55 ตามลำดับ 2) คุณลักษณะงาน (A) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความหลากหลายของทักษะ และความสำคัญของงาน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.51, 0.50, 0.50, 0.49 และ 0.48 ตามลำดับ 3) ด้านบรรยากาศองค์กร (B) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความ

คาดหวัง โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความมั่นคงและความเสี่ยง และการให้รางวัลและการลงโทษ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.53, 0.51, 0.51, 0.50 และ 0.46 ตามลำดับ 4) ความพึงพอใจในงาน (D) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงาน รายได้และค่าตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.53, 0.53, 0.52 และ 0.42 ตามลำดับ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ ดังนี้  $\chi^2 = 56.55$  p-value = 0.99 df = 94,  $\chi^2/df = 0.60$ , RMSEA = 0.000, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, CN = 941.47, CFI = 1.00 RMR = 0.0035

ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล อิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล (D) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน (C) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.73 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรคุณลักษณะงาน (A) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.13 และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (T) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.12 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล (D) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(T) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.72 และตัวแปรคุณลักษณะงาน (A) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.32 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล (D) ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (T) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.85 รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (C) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.73 และตัวแปรคุณลักษณะงาน (A) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.45 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R<sup>2</sup>) ของปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ได้ร้อยละ 90 ดังภาพที่ 2



\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

### การอภิปรายผล

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการคงอยู่ในวิชาชีพจากการศึกษาและวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีตัวแปรสำคัญหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้นด้วยความพึงพอใจนี้เกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ท้าทายโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีด้วย<sup>10</sup> ทั้งนี้เนื่องมาจากความพึงพอใจในงานมีผลต่อความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางอ้อม เมื่อพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเกิดความภาคภูมิใจในผลงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร นำไปสู่ความผูกพันที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น<sup>11</sup> ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสร้างความสุข คือความสุขในการทำงานในด้านสุขภาพ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดภัย ด้านการผ่อนคลายด้านความรู้ และด้านสังคม<sup>12</sup> ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการด้านความปลอดภัย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ<sup>13</sup> ซึ่งให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมี

ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล เมื่อพยาบาลรู้สึกว่าจะเกิดความสำคัญกับความเป็นอยู่และการพัฒนาของตนเอง จะเกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการตอบแทนองค์กรด้วยความทุ่มเทในการทำงาน<sup>14</sup>

ปัจจัยต่อมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางอ้อมและรวมสูงสุด แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นให้พยาบาลเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลแต่ละคนดังนั้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรของพนักงานซึ่งจะเห็นได้ว่าการตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น หากพนักงานได้รับผลกระทบในด้านลบจะทำให้ตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กร<sup>15</sup> ในด้านคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โดยคุณลักษณะงานที่ท้าทายและมีความหมายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล งานที่เปิดโอกาสให้พยาบาลได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจและเห็นผลลัพธ์ของงานอย่างชัดเจน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ<sup>16</sup> จากการศึกษาผลกระทบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งให้เห็นว่าทั้งคุณลักษณะ

งานและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการปัจจัยเหล่านี้เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ<sup>17</sup>

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

ผู้บริหารโรงพยาบาลนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาผู้บริหารโรงพยาบาลทุกระดับให้เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการเรียนรู้แก้ไขปัญหา และสามารถบริหารจัดการความแตกต่างของบุคคลได้ นำมาสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลและบุคลากรในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงลึกในตัวแปรที่เป็นสาเหตุในแต่ละพื้นที่เนื่องจากบริบทในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจมีความแตกต่างกัน จะทำให้สามารถสนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

### References

1. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2020.
2. International Council of Nurses. The global nursing shortage and nurse retention. Geneva: ICN; 2023.
3. Thailand Nursing and Midwifery Council. Strategic plan for nursing and midwifery 2022-2026. Nonthaburi: Sueotawan Publishing; 2022.
4. Jirawatkul S, et al. A study on the situation of production and utilization of professional nurses in Thailand. Journal of Nurses Association of Thailand, North-Eastern Division. 2019;37(1):154-64.

5. Labrague LJ, & Santos JAA. COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organizational support, personal resilience and social support. Journal of Nursing Management. 2020; 28(7):1653-61.
6. Wei H, King A, Jiang Y, Sewell KA, & Lake DM. The impact of nurse leadership styles on nurse burnout: A systematic literature review. Nurse Leader. 2020;18(5):439-50.
7. Labrague LJ, & De los Santos JAA. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. Journal of Nursing Management. 2021;29(3): 395-403.
8. Bilal A, & Ahmed HM. Organizational structure as a determinant of job burnout: An empirical assessment of job burnout among health care professionals in Punjab, Pakistan. Health Care Management Review. 2021;46(1):49-57.
9. Hamza M, Alhassani G, & Alamri, A. Organizational climate, job satisfaction, and intention to leave among critical care nurses: A multiple-site study. Journal of Nursing Management. 2021;29(7), 2373-82.
10. Chupan S, Khumyu A, Wattanasin S, & Wattanasin D. Factors Influencing Professional Nurses' Intention to Stay in Their Jobs. Journal of Faculty of Nursing Burapha University. 2017;25(4):1-10. (in Thai)
11. Kulpha S, Chanpinit N, & Worahan W. Factors influencing intention to stay among professional nurses in private hospitals. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2022;23(2):402-11. (in Thai)
12. Somkiatikul W, Thaveekoon T, & Katesampan Y. The influence of transformational leadership on intention to stay among professional nurses in public hospitals. Journal of Public Health Nursing. 2021;35(2):50-67. (in Thai)

13. Lertyaso S, Chantamoly S, Suwan P, & Hoonnirun P. Happiness Promotion Model for Steel Factory Employees in Nonthaburi Province. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2020;21(1): 214-23. (in Thai)
14. Chansa S. The Effects of Effective Communication and Teamwork on Patient Safety Management of Staff Nurses at One Government Hospital in Bangkok Metropolis. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2017;18(1):299-307. (in Thai)
15. Somkiatikul W, Thaveekoon T, & Katesampan Y. The influence of transformational leadership on intention to stay among professional nurses in public hospitals. *Journal of Nursing Pubic Health*. 2021;35(2):50-67. (in Thai)
16. Thongsai T, Phutthapitak S, & Nirattharadorn M. The relationship between job satisfaction and work performance of professional nurses in community hospitals. *Journal of Nursing, Ministry of Public Health*. 2020;30(1):129-42. (in Thai)
17. Kulpha S, Chanpinit N, & Worahan W. Factors influencing intention to stay among professional nurses in private hospitals. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2022;23(2):402-11. (in Thai)