

ปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดแพร่

Factor Predicting Organizational Commitment of Nurses in Community Hospitals, Phrae Province

ชนิษฐา พันธุ์เวช กุลวดี อภิชาติบุตร* อรอนงค์ วิชัยคำ

Kanitttha Puntuwet Kulwadee Abhicharttibutra* Orn-Anong Wichaikhum

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย 50200

Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand 50200

บทคัดย่อ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กรที่ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดแพร่จำนวน 202 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของเครื่องมือเท่ากับ .86, .93, .93, .83, .86 และ.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือน ($\beta = 0.427, p < .05$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.263, p < .05$) และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.130, p < .05$) ร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 42.50 ($R^2 = .425, p < .05$) ผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหารทางการพยาบาลควรพิจารณาเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เหมาะสม ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และสนับสนุนให้พยาบาลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

Organizational commitment is a feeling of attachment to an organization that influences an individual's decision to remain with it. This study aimed to investigate the organizational commitment of nurses in community hospitals and to identify the predicting factors of organizational commitment among nurses in community hospitals. The sample consisted of 202 nurses from community hospitals in Phrae Province, selected using stratified random sampling. The research instruments included questionnaires measuring organizational commitment and perceived achievement, the work itself, advancement, salary, and interpersonal relations. The Cronbach's alpha coefficients for these instruments were .86, .93, .93, .83, .86, and .87. The results of the study showed that the organizational commitment of nurses in community hospitals was at a moderate level, and the results of the study showed that the organizational commitment of nurses in community hospitals was at a moderate level in all aspects, including mental, staying, and standards at a moderate level. Salary ($\beta = 0.427, p < .05$), interpersonal relationships ($\beta = 0.263, p < .05$), and achievement in work ($\beta = 0.130, p < .05$) jointly predicted organizational commitment by 42.50% ($R^2 = .425, p < .05$). Hospital administrators and hospital nursing administrators should consider salary and benefits, promote good relationships in the organization, and support nurses to achieve success in their work to increase the organizational commitment of nurses in community hospitals.

Corresponding Author: Email: akulwadee@gmail.com

วันที่รับ (Received) 2 ต.ค. 2568 วันที่แก้ไขเสร็จ (Revised) 27 พ.ย. 2568 วันที่ตอบรับ (Accepted) 5 ธ.ค. 2568

.87, respectively. Data were analyzed using stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that the overall organizational commitment was at a moderate level and sub dimension of organizational commitment affective commitment, continuance commitment, and normative commitment were at a moderate level. Salary ($\beta = 0.427$, $p < .05$), interpersonal relations ($\beta = 0.263$, $p < .05$), and achievement ($\beta = 0.130$, $p < .05$) collectively predicted 42.50% of the variance in organizational commitment ($R^2 = .425$, $p < .05$). Hospital administrators and nursing managers should consider appropriate salaries and compensation, promote positive relationships within the organization, and support nurses in achieving job success to enhance their organizational commitment in community hospitals.

Keywords: Organizational Commitment, Nurses, Community Hospital

บทนำ

ประเทศไทยกำลังพัฒนาระบบบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่องตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างเป็นธรรมและมีคุณภาพ พยาบาลเป็นกำลังคนหลักและเป็นกำลังคนส่วนใหญ่ในระบบสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพแก่ประชาชน^{1,2} อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคนพยาบาลเช่นเดียวกับหลายประเทศทั่วโลก โดยมีสถิติการสูญเสียพยาบาลออกจากระบบบริการสุขภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาการลาออกและการโอนย้ายนี้เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และภาระงาน³ ดังนั้น การธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญ และการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กร^{4,5}

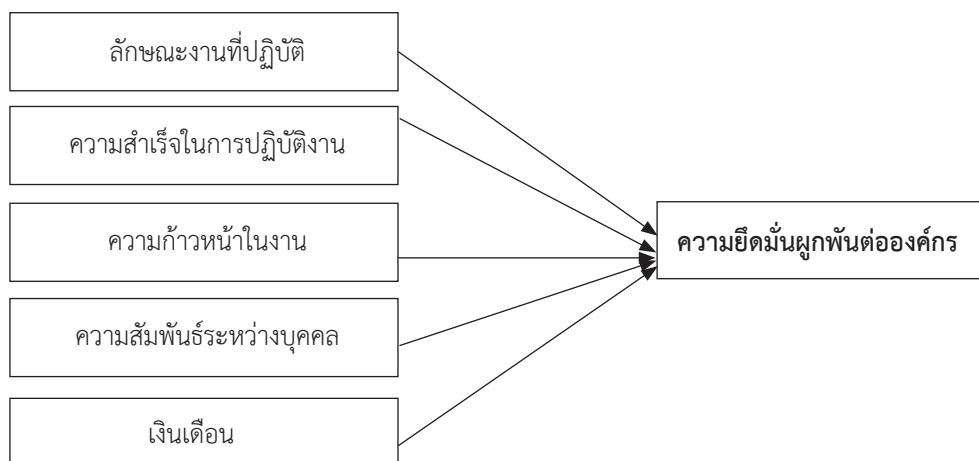
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กร⁶ แนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกมีภาระผูกพันหรือมีหน้าที่ต่อองค์กร 3) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงค่าใช้จ่ายหรือความสูญเสียหากต้องออกจากองค์กร^{6,7} ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการทำนาย

พฤติกรรมของบุคลากร เช่น การลาออก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน การขาดงาน และความสามารถในการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน^{8,9}

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory)¹⁰ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)¹⁰ โดยปัจจัยจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ความก้าวหน้าในงาน การที่บุคลากรประสบผลสำเร็จ ได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน¹⁰ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร^{11,12} ส่วนปัจจัยอนามัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งครอบคลุมสัมพันธภาพกับทุกระดับในองค์กรและ เงินเดือน ซึ่งรวมถึงค่าจ้างและผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ¹³ หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองปัจจัยอนามัยเหล่านี้ได้ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน¹⁰ และนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร¹⁴ โดยการศึกษาที่ผ่านมาพบปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางถึงสูงได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r=.56$, $p=.01$)¹² ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r=.54$, $p=.01$)¹¹ ความก้าวหน้าในงาน ($r=.42$, $p=.01$)¹² ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = .226$, $p=.01$)¹¹ และเงินเดือน ($r=.49$, $p=.001$)¹¹

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานพยาบาลที่ให้บริการครอบคลุมทั้งการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ¹⁵ และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพของประเทศ อย่างไรก็ตาม โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดแพร่ยังคง

ประสบปัญหาการขาดแคลนและการลาออกของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง¹⁶ จากข้อมูลปี พ.ศ. 2567 พบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดแพร่สูงเกินเกณฑ์ที่กำหนด¹⁶ นอกจากนี้ ยังพบว่าพยาบาลมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด^{16,17} รวมถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพยังไม่ครอบคลุมพยาบาลจำนวนมาก¹⁶ และยังพบว่าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในบางด้านยังไม่บรรลุเป้าหมาย¹⁸ ปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาแสดงให้เห็นการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยอนามัยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่พบการศึกษาปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยอนามัยในการร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการวางแผน ส่งเสริม พัฒนาให้มีความพึงพอใจในงาน ลดความไม่พึงพอใจในงานที่นำไปสู่การเกิดยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (predictive research) เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดแพร่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดแพร่ ทั้ง 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 387 คน¹⁸

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่มีเกณฑ์คัดเข้า ได้แก่

1) พยาบาลที่ปฏิบัติงานให้บริการผู้ป่วยโดยตรง และ 2) มี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร^{6,7} และปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย¹⁰

ประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปี และเกณฑ์คัดออก ได้แก่ ผู้ที่อยู่ระหว่างการลาต่อเนื่องนานกว่า 1 เดือน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาด 40 เท่าของจำนวนตัวแปรทำนาย ซึ่งการวิจัยนี้มีตัวแปรทำนาย 5 ตัว จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้นที่ 200 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสุดท้ายทั้งสิ้น 240 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาลทั้ง 7 แห่ง จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายแบบไม่แทนที่จากแต่ละโรงพยาบาล

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เอกสารเลขที่ 2567-EXP063 วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567) ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างโดยการให้เข้าร่วมการวิจัยอย่างเป็นอิสระมีการขอใบยินยอม (Informed Consent Form) และรับรองการปกป้องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับของข้อมูลตลอดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูล ของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ งานการพยาบาลที่สังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนครั้งการได้รับการฝึกอบรม ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยข้อความถามเป็นลักษณะเลือกตอบและเติมค่าลงในช่องว่าง

2) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment Scale)¹⁹ ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร⁶ ที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาความของข้อความถาม²⁰ มีข้อความถาม 19 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เริ่มที่ 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) ถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) การแปลผลระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมดออกเป็น 3 ระดับ คือ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง ระดับต่ำ 2.34-3.67 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง 3.68-5.00 คะแนน หมายถึง ระดับสูง แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้พัฒนาเครื่องมือการศึกษาค้างนี้มีการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .86

3) แบบสอบถามลักษณะของงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลวัดแรงจูงใจในการทำงาน¹² ที่พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย¹⁰ ประกอบด้วยข้อความถาม

จำนวน 26 ข้อ ตามลำดับ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เริ่มที่ 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) ถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) แบบสอบถามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลวัดแรงจูงใจในการทำงานได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้พัฒนาเครื่องมือ การศึกษาค้างนี้มีการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .93, .93, .83, .86 และ .87 ตามลำดับ

ขั้นตอนและวิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดำเนินการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ธันวาคม 2567 ถึง มีนาคม 2568 โดยขออนุญาตรวบรวมข้อมูลจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่ และขอความอนุเคราะห์เพื่อรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 7 การเก็บข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.50 แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 202 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.17

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โดยมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอย โดยการตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติโดยการทดสอบโคลโมโกรอฟ-สเมียร์นอฟ ($p = 0.075$) ความสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multicollinearity) (Tolerance = 0.424–0.601, VIF = 1.664–2.359) ความเป็นเส้นตรง (Linearity) (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual เป็นเส้นตรงตามแนวเส้นทแยงมุม) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ (Homoscedasticity) (Scatter plot ระหว่าง ZRESID กับ ZPRED กระจายรอบตำแหน่ง 0) พบว่าไม่มีปัญหาในข้อตกลงเบื้องต้น²¹ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดแพร่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดแพร่มีอายุเฉลี่ย 43.58 ปี (SD=9.49) ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 36.14 และระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 27.72 เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 94.55) มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 52.97 ระดับการศึกษาอยู่

ในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่า (ร้อยละ 95.05) มีรายได้ระหว่าง 45,001-55,000 บาท ร้อยละ 29.20 55,001 ขึ้นไป ร้อยละ 22.77 35,001-45,000 บาท ร้อยละ 19.31 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 19.31 น้อยกว่า 25,000 บาท ร้อยละ 9.41 สังกัดงานการพยาบาลผู้ป่วยใน ร้อยละ 30.20 งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินและนิติเวช ร้อยละ 27.23 งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก ร้อยละ 16.83 มีช่วงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 35.64 ได้รับการการประชุมวิชาการ 1-5 ครั้ง/ ปี ร้อยละ 98.00 และไม่มีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 56.93

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน (n=202)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	Max	Min	level	จำนวน (ร้อยละ) ของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร		
						มาก	ปานกลาง	ต่ำ
โดยรวม	3.37	.33	4.16	2.37	ปานกลาง	43 (21.29)	159 (78.71)	-
รายด้าน								
ด้านจิตใจ	3.61	.42	4.63	2.75	ปานกลาง	94 (46.53)	108 (53.47)	-
ด้านการคงอยู่	3.22	.33	4.50	2.17	ปานกลาง	12 (5.94)	188 (93.07)	2 (0.99)
ด้านบรรทัดฐาน	3.17	.65	5.00	1.20	ปานกลาง	51 (25.25)	132 (65.34)	19 (9.41)

(ร้อยละ 78.71) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ร้อยละ 53.47)

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ

78.71) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ร้อยละ 53.47)

3. ปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นในการทำนายปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล (n=202)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.550	.087		29.306	.000
	เงินเดือน	.256	.026	.574	9.913	.000
2	(Constant)	2.052	.125		16.444	.000
	เงินเดือน	.197	.027	.440	7.339	.000
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.168	.032	.317	5.278	.000
3	(Constant)	1.831	.161		11.341	.000
	เงินเดือน	.191	.027	.427	7.140	.000
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.140	.034	.263	4.061	.000
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.087	.041	.130	2.126	.035

ค่าคงที่ = 1.831 ; R = .652 ; R² = .425 ; F = 48.765 ; p-value < .05

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 42.50 ($R^2 = .425$, $p < .05$) โดยมีปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลเรียงตามลำดับคือ เงินเดือน ($\beta = 0.427$, $p=.000$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.263$, $p=.000$) และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.130$, $p=.035$) สมการพยากรณ์ปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดแพร่ ดังนี้ $Y = 1.831 + .191X_1 + .140X_2 + .087X_3$ สมการรูปแบบคะแนนดิบ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = $-1.831 + .191$ เงินเดือน + $.140$ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล + $.087$ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z_{\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร}} = .427Z_{\text{เงินเดือน}} + .263Z_{\text{ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}} + .130Z_{\text{ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน}}$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดแพร่ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดแพร่ จากมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น โรงพยาบาลลงมีการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่เจ้าหน้าที่ มีการมอบรางวัลให้แก่เจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลวังชิ้นมีการจัดกิจกรรมรดน้ำดำหัว ผู้บริหาร ผู้อาวุโส โรงพยาบาลสูงเม่นมีการจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าวเปิดโอกาสให้พยาบาลการมีส่วนร่วมและรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับสูง เป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ทำให้เกิดพลังและเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมารถใจ เพื่อการสนับสนุนองค์กร²² อย่างไรก็ตามเนื่องจากลักษณะการทำงานของพยาบาลมีการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลส่วนหนึ่งอาจไม่ได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงพยาบาลชุมชนจัดขึ้น หรือยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 56.93 ที่ไม่ได้รับการมอบหมายภาระงานอื่น เช่น คณะกรรมการ พัฒนาคูณภาพการพยาบาล การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ทีมดูแลผู้ป่วย การบริหารความเสี่ยง PCT กรรมการบริหาร พัฒนาคูณภาพโรงพยาบาล เป็นต้น การที่พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนไม่ได้มีส่วนร่วมดังกล่าวอาจส่งผลให้รับรู้ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ

นอกจากนี้อาจเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนมีกิจกรรมที่ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงว่าโรงพยาบาลได้ลงทุนให้แก่พยาบาล เช่น ส่งเสริมสนับสนุนพยาบาลอบรมเรียนต่อเฉพาะทาง¹⁶ สนับสนุนพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการประชุมวิชาการ ระหว่าง 1- 5 ครั้ง/ ปี การได้รับการสนับสนุนจะทำให้ความรู้สึกลึกถึงภาระผูกพันหรือหน้าที่ต่อองค์กรและรู้สึกว่าการที่ตนทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ลงทุนไปกับพวกเขา⁶ อีกทั้งอาจเนื่องจากพยาบาลมีความตระหนักถึงค่าใช้จ่ายเมื่อต้องออกจากองค์กร แม้ว่าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ (พ.ต.ส.) เงินประจำตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไป¹⁶ แต่มีพยาบาลถึงร้อยละ 28.72 ที่มีค่าตอบแทน $\leq 35,000$ บาทต่อเดือน ซึ่งเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายเฉลี่ย/เดือน/ครัวเรือน 23,695 บาท²³ พบว่าจะมีรายได้เหลือเพียงเล็กน้อย ในขณะเดียวกัน พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 52.97 ซึ่งพยาบาลที่แต่งงานมีครอบครัวอาจมีความจำเป็นที่ต้องดูแลครอบครัวและบุตรซึ่งมีค่าใช้จ่ายหากต้องออกจากงานก็อาจทำให้สูญเสียรายได้ เหตุผลที่กล่าวมาดังกล่าวทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่รับรู้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ^{24,25} ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 42.50 ($R^2=.425$, $p<.000$) โดยเงินเดือน เป็นปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย¹⁰ ที่กล่าวว่าค่าจ้างและผลตอบแทนซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต หากไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร และอาจส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ไม่รู้สึกผูกพันและอยากอยู่ในองค์กร¹⁴ ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ¹¹ ที่พบว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .49$, $p=.001$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ¹² ที่พบว่าเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ($r = .48$, $p = .001$)

ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยทำนายลำดับที่ 2 อาจเนื่องจากพยาบาลโรงพยาบาล

ชุมชนมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัย¹⁰ ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร การที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือเกิดความขัดแย้งในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงาน¹⁰ และอาจส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ไม่รู้สึกผูกพันและอยากอยู่ในองค์กร¹⁴ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ^{10,26} ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยร่วมทำนายในลำดับสุดท้าย ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย¹⁰ ปัจจัยจูงใจบุคคลที่รู้สึกมีความสำเร็จการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตรงเวลา และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจก็จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ผูกพันและอยากอยู่ในองค์กร¹⁴ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ^{12,26} ที่พบว่าความสำเร็จในงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ส่วนความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยทำนายในลำดับสุดท้าย การที่พยาบาลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามเวลาและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่า และการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีส่วนสำคัญต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและผูกพันกับองค์กร¹⁴ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ²⁶ พบว่าความสำเร็จในงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดแพร่ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดแพร่ ได้ร้อยละ 42.50 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง²⁷ คุณภาพชีวิตการทำงาน²⁴ ความพึงพอใจในงาน²² วัฒนธรรมองค์กร²⁸ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน²⁹ ความปลอดภัยในการทำงาน³⁰ การเสริมพลังอำนาจ³¹

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

ผลการการศึกษาพบว่า เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลควร 1) สร้างบรรยากาศในการทำงาน การจัดกิจกรรมที่ให้พยาบาลทุกคนได้มีส่วนร่วม โดยการมอบหมายภาระงานพิเศษหรือแต่งตั้งคณะกรรมการให้มีความครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อให้พยาบาลรู้สึกได้รับการสนับสนุนและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) สนับสนุนพยาบาลในด้านต่างๆ เช่น การศึกษาอบรม สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเชิดชูเกียรติในความสำเร็จ รวมถึงการสร้างโอกาสให้พยาบาลได้แสดงศักยภาพ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น 3) ทบทวนและพัฒนาแนวทางการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตเพื่อให้พยาบาลตระหนักถึงการสูญเสียเมื่อต้องออกจากงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาพัฒนาโปรแกรมในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โดยนำปัจจัยทำนายที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในการออกแบบโปรแกรม
2. ศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์และมีอำนาจทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาลชุมชน

References

1. Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Five-year operational plan of the Ministry of Public Health (B.E. 2566-2570). Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2022. (in Thai)
2. Suchaiyarat P, editor. Strategic plan for nursing and midwifery 2022-2026. Nonthaburi: Thai Nursing and Midwifery Council; 2022. (in Thai)
3. Division of Nursing, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. National nursing service operations plan (No. 6) 2022–2026. Nonthaburi: Division of Nursing, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health; 2021. (in Thai)

4. Yuanmae W. Factors affecting the turnover intention of core professional staff in hospitals under the Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office. *Journal of Health Research and Development, Nakhon Ratchasima Provincial Health Office.* 2020;6(2):92-111. (in Thai)
5. Janghasiri S & Chianwatanasook K. Antecedents influencing retention of medical personnel in a standard general hospital under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. *Journal Manag Sci Silpakorn.* 2021;5(1):192-205. (in Thai)
6. Allen NJ & Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.* 1990; 63(1):1-18.
7. Meyer JP & Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review.* 1991;1(1):61-89.
8. Meyer JP, Stanley LJ, Herscovitch L, & Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior.* 2002;61(1):20-52.
9. Preethi K & Lourthuraj A. Factors influencing organizational commitment of employees in BSNL, Chennai Telephones. *International Journal of Engineering Sciences & Research Technology.* 2015;4(10):241-52.
10. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? In: Herzberg F. *The motivation to work.* 2nd ed. New York: John Wiley & Sons; 1987.
11. Boonsanan S. Organizational commitment of professional nurses in Pak Tho Hospital. *Journal of Research for Health Promotion and Quality of Life.* 2022;2(1):51-61. (in Thai)
12. Lekprathum A & Singhwee C. Work motivation, work life balance, and organizational commitment of professional nurses in a private hospital. *Journal of Social Sciences and Humanities.* 2020;46(1):174-217. (in Thai)
13. Alshmemri M, Al-Shumaimri A, & Al-Thabati A. The effects of Herzberg's two-factor theory on job satisfaction and motivation in the Saudi Arabian context. *International Journal of Business and Management.* 2017;12(12):1-10.
14. Meyer JP & Becker TE. Commitment, moral reasoning, and the quality of organizational behavior. In: Greenberg Journal, editor. *Handbook of organizational justice.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 2004.
15. Division of Public Health Administration, Ministry of Public Health. *Manual of criteria for establishment and upgrading the potential of health service units B.E. 2565.* Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2022. (in Thai)
16. Phrae Provincial Public Health Office. *Annual Report 2023.* Phrae: PPHO; 2023. (in Thai)
17. Phrae Provincial Public Health Office. *Annual Report 2024.* Phrae: PPHO; 2024. (in Thai)
18. Thai Nursing and Midwifery Council. *Announcement of the Nursing Council on the policy for nurses' working hours for safety.* Thai Nursing and Midwifery Council; 2017. (in Thai)
19. Pansritum K. The influence of job involvement, organizational commitment, and job satisfaction on turnover intention of employees in a state enterprise [master's thesis]. Thammasat University; 2017. (in Thai)

20. Jaros S. Meyer & Allen model of organizational commitment: measurement issues. The Icfa Journal of Organizational Behavior. 2007;4(4): 7-25.
21. Hair JF Jr, Black WC, Babin BJ & Anderson RE. Multivariate data analysis. 7th ed. Harlow, UK: Pearson Education; 2014.
22. Apridar I & Adamy M. The influence of organizational commitment, job satisfaction, and transformational leadership on employee performance. International Journal of Business and Economics. 2017;16(2):167-78.
23. National Statistical Office. The household socio-economic survey 2023, whole kingdom. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society; 2024
24. Imjai K. Quality of working life and organizational commitment of professional nurses working in community hospitals, Samut Prakan Province. Journal of Phrachomklao College of Nursing. 2019;2(2):30-45. (in Thai)
25. Rindu R, Lukman S, Hardisman H, Hafizurrachman M, & Bachtiar A. The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover intentions of nurse at private hospital in Indonesia. Open Access Maced Journal of Medical Sciences. 2020;8(E):551-7. doi:10.3889/oamjms.2020.4425.
26. Chulchamreonsap N & Tangkiattisilp A. Relationship between work motivation and organizational commitment of staff at Nong Khae Hospital. Journal of Marketing and Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. 2019;6(2):33-45. (in Thai)
27. Rujiwatchara-orn B. Relationship of transformational leadership of head nurses and organizational commitment of professional nurses in critical care units, Police General Hospital. Journal of Police Nursing. 2020;12(2):360-7. (in Thai)
28. Manetje O & Martins N. The relationship between organisational culture and organisational commitment. South African Business Review. 2009;13(1):87-111.
29. Cao Y, Liu J, Liu K, Yang M, & Liu Y. The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. International Journal of Nursing Sciences. 2019;6(3):309-14.
30. Ingsih K, Jamalia DF, & Suhana S. Increasing OSH, work motivation, employee performance and organizational commitment of hospital employees. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. 2022;11(6):194-202.
31. Sasang N, Pensirinapa N, & Prasertchai A. Empowerment and Organization Commitment of Professional Nurses in Thammasat University Hospital. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2016;17(1):79-87. (in Thai)