

# ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี Organizational Commitment of Professional Nurses in Ramathibodi Hospital

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ\* ปิยธิดา ตรีเดช\*\* พีระ ครีกศรีนิจิตร\*\*\* สุจิตรา นิลเลิศ\*\*\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดีจำนวน 302 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตั้งแต่ 1-31 กรกฎาคม 2552 และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โค-สแควร์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 61.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.1 และพบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 59.3 สถานภาพโสด ร้อยละ 82.8 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะนงกบ ประมาณ ร้อยละ 53.3 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 46.0 นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 83.4 มีความคิดเห็นปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.9 และการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.0 ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 41.2

ดังนั้นผู้บริหารควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการพัฒนา และการบริหารงานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ปรับปรุง และเพิ่มเติมระบบสวัสดิการการช่วยเหลือด้านต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วยเพื่อการให้บริการทางการพยาบาลอย่างมีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มากขึ้น

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ

## Abstract

This study was survey research designed to estimate the organizational commitment of the professional nurse in Ramathibodi Hospital, as well as analyze relational factors influencing their organizational commitment. The sample consisted of 302 professional nurses working in the inpatient residences. The data were collected by questionnaire in July 2009. They were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Chi-Square, Pearson's Product Moment Correlation analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed that 61.9% of the sample had a high level of organizational commitment and 37.1% had a moderate level. 59.3% of the professional nurses were 20 – 29 years old. Most were unmarried (82.8%), and 53.3% were employed by external fiscal budget. The most common length of work experience at the hospital was 1 – 5 years (46.0%). The professional nurses' perception of job characteristics was usually rated as high (83.4%),

\*ว.ท.ม. (บริหารสาธารณสุข) พยาบาลวิชาชีพ, คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*ส.ด. (บริหารสาธารณสุข) รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\*ว.ท.ม. (ชีวสถิติ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\*\*อาจารย์ที่ปรึกษา นักวิชาการทางด้านสาธารณสุขประจำจังหวัดสุพรรณบุรี

while perception of the professional role factor was rated at a moderate level (71.9%), and perception of organizational climate was also rated at a moderate level (68.0%). Factors which significantly influenced organizational commitment of the professional nurse (at the .05 level) were: job characteristic and organizational climate. These were able to explain 41.2 percent of the variance in organizational commitment.

Recommendations resulting from the survey include the following. 1) There should be a policy from executives on the use of technology to communicate within the organization and continuously support management development and nursing administration. 2) The executives should adjust and increase benefits on welfare, to support relational activities and adjust for a more suitable environment in each ward, in order to provide high quality services and to increase the efficiency of the organization.

**Keywords:** organizational commitment, professional nurses, executive, employee

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เป็นบริการทางสุขภาพที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการของงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ โดยการที่จะเตรียมพัฒนาระบบบริการและความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขให้สอดคล้องกับอนาคตข้างหน้า รวมทั้งภารกิจหนึ่งที่จะต้องพิจารณาพบทวนเนื่องจากความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น คือ การจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับบุคลากรสาธารณสุข อันได้แก่ การผลิตและพัฒนาบุคลากร ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องยาวนานกว่า 50 ปี

จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรหรือทุกหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ มนุษย์ถือเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร การที่บุคคลจะมีความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดว่าเป็นทัศนคติของสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อองค์กร บางอย่าง ในทัศนะของโคสเลอร์<sup>3</sup> มีความเห็นว่าปัจเจกบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นคุณภาพของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นย่อมเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป หากหน่วยงานใดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงย่อมสันนิษฐานได้ว่า สมาชิกในหน่วยงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี นอกจากจะเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรทางการแพทย์สาขาต่างๆ พยาบาลและบุคลากรอื่นทางการแพทย์ที่มีคุณภาพแล้ว ยังเป็นหน่วยงานที่ให้บริการกับประชาชน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเชี่ยวชาญจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ความสำคัญตรงนี้ทำให้ทางคณะแพทยศาสตร์ต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา อัตราการคงอยู่ของพยาบาลปีพ.ศ.2550 คือ ร้อยละ 95.04 เมื่อเทียบกับอัตรา

การคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานพยาบาลปีพ.ศ.2550 คือ ร้อยละ 97.18 จะเห็นได้ว่าอัตราการคงอยู่ของพยาบาลนั้นน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานพยาบาล การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต่อการศึกษา<sup>4</sup>

การศึกษาระบบการครองชีพและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลรามาธิบดี จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาโรงพยาบาลรามาธิบดี ให้มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้อัตราการลาออกลดน้อยลง ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ และจะทำให้โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีการผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพออกไปให้บริการกับประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี
2. เพื่อประเมินปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยและ

พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลรามาริบัติอย่างน้อย 1 ปี มีจำนวนทั้งหมด 1,020 คน และสุ่มเลือกผู้ป่วยในด้วยการจับฉลากได้ 24 หอผู้ป่วย จากจำนวนทั้งหมด 42 หอผู้ป่วย โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Cochran ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 329 คน เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 24 คน พยาบาลวิชาชีพ 305 คน ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลรามาริบัติรวม 329 คน และเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 302 คน เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 24 คน พยาบาลวิชาชีพ 278 คน คิดเป็นร้อยละ 91.8 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับลักษณะงานโดยปรับปรุงและประยุกต์จากผลของงานของแฮกแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980)<sup>5</sup> และประกา ทองวัฒนา (2542)<sup>6</sup>

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในบทบาททางวิชาชีพประยุกต์มาจากแบบวัดของริซโซ เฮิร์ส และลิซมัน (Rizzo, House and Lizman, 1970)<sup>7</sup> และประกา ทองวัฒนา (2542)<sup>5</sup>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดของฟอร์แฮนด์ (Forehand, 1964)<sup>8</sup>

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใช้แบบวัดของพอร์ตเลอร์และคณะ (Porter et al, 1974: 603-609)<sup>9</sup>

เครื่องมือทุกขั้นตอนผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน วิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.80 0.81 0.85 และ 0.83 ตามลำดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ส่งถึงหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลรามาริบัติให้ความเห็นชอบหลังจากผ่านการพิจารณา ติดต่อประสานงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละหอผู้ป่วยเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย ส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 329 ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.8 ของแบบสอบถามทั้งหมดโดยเก็บรวบรวมข้อมูล

ในระหว่างวันที่ 1 ก.ค. 52 – 31 ก.ค. 52 รวมระยะเวลา 1 เดือน การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ อัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติไค-สแควร์ และการทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผลจากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัตินั้น ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี (ร้อยละ 59.3) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 82.8) ตำแหน่งของงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะนอกงบประมาณ (ร้อยละ 53.3) มีระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลรามาริบัติ <5 ปี (ร้อยละ 46.0) มีระยะเวลาในการทำงานน้อยที่สุด 1 ปีและมากที่สุด 37 ปีโดยมีระยะเวลาในการทำงานของงานเฉลี่ยอยู่ที่ 8.49 ปี เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งของงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.007, 0.012$  และ  $0.025$  ตามลำดับ) ส่วนสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 151.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 5 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.18) ความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.08) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.0) ความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.90) และความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.13) และพบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.99) และความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.52) เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.593, p < 0.001$ ) คณะนักวิจัยด้านลักษณะงานมีค่าสูงซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย เมื่อทำการวิเคราะห์รายด้าน พบว่ามีความ



สัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสำคัญของงาน และความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.592, p < 0.001$ ;  $r = 0.509, p < 0.001$  และ  $r = 0.47, p < 0.001$  ตามลำดับ) นอกนั้นได้แก่ ความหลากหลายของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.355, p < 0.001$  และ  $r = 0.221, p < 0.001$ ตามลำดับ) ส่วนความมีอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ( $p = 0.195$ ) ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (n=302)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
<b>ด้านลักษณะงาน</b>			
ความมีอิสระในการทำงาน	0.075	0.195	ไม่มีความสัมพันธ์
ความหลากหลายของงาน	0.355	<0.001***	ค่อนข้างต่ำ
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.221	<0.001***	ค่อนข้างต่ำ
ความสำคัญของงาน	0.509	<0.001***	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	0.474	<0.001***	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.339	<0.001*	ค่อนข้างต่ำ
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.592	<0.001*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.593</b>	<b>&lt;0.001*</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\*\*นัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.8) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความขัดแย้งทางบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.0) และความคลุมเครือทางบทบาทอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.9) เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.343, p < 0.001$ ) หมายความว่าเมื่อคะแนนปัจจัยด้านบทบาทด้านวิชาชีพสูงขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง เนื่องจากเมื่อความขัดแย้งและความคลุมเครือทางบทบาทเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง โดยความคลุมเครือทางบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.338, p < 0.001$  และ  $r = 0.279, p < 0.001$  ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (n = 302)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
<b>บทบาททางวิชาชีพ</b>			
ความขัดแย้งในบทบาท	-0.276	< 0.001***	ค่อนข้างต่ำ
ความคลุมเครือทางบทบาท	-0.325	< 0.001***	ค่อนข้างต่ำ
<b>รวม</b>	<b>-0.334</b>	<b>&lt; 0.001***</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>

\*\*\*นัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 83.6) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่อยู่ในระดับสูงมี 1 ด้าน คือ ด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.7) มี 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.6) ด้านแบบของความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.9) ด้านเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.7) และด้านความซับซ้อนของระบบงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.8) เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่ากรรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.558, p < 0.001$ ) หมายความว่าเมื่อคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย โดยเป้าหมายขององค์กร



โครงสร้าง และเครือข่ายการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.496, p < 0.001$ ;  $r = 0.477, p < 0.001$  และ  $r = 0.412, p < 0.001$  ตามลำดับ) ส่วนความซับซ้อนของระบบงานและแบบของความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.312, p < 0.001$  และ  $r = 0.303, p < 0.001$ ) ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารินทร์ (n = 302)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
<b>การรับรู้บรรยากาศองค์กร</b>			
โครงสร้าง	0.477	< 0.001***	ปานกลาง
แบบของความเป็นผู้นำ	0.303	< 0.001***	ค่อนข้างต่ำ
ความซับซ้อนของระบบงาน	0.312	< 0.001***	ค่อนข้างต่ำ
เป้าหมายขององค์กร	0.496	< 0.001***	ปานกลาง
เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร	0.412	< 0.001***	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.558</b>	<b>&lt; 0.001***</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\*\*นัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.3) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูงคือ ด้านความเต็มใจและใช้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.3) ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.5) และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.4)

ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารินทร์ได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยพบว่าทั้ง 2 ตัวแปรร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการเป็นอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 35.3 ( $R^2 = 0.353$ ) และอีกตัวที่ถูกเลือกมาเข้าสมการคือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารินทร์ได้ร้อยละ 41.2 ( $R^2 = 0.412$ ) โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 5.9 ( $R^2 \text{ change} = 0.059$ ) ดังนั้นสามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบแนบได้ ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 0.119 + 0.244 (\text{ปัจจัยด้านลักษณะงาน}) + 0.223 (\text{การรับรู้บรรยากาศองค์กร})$$

จากสมการแสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารินทร์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $b = 0.244$ ) หมายความว่า เมื่อคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.244 คะแนน (เมื่อควบคุมการรับรู้บรรยากาศองค์กรให้คงที่) และปัจจัยที่สอง พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $b = 0.223$ ) หมายความว่า เมื่อคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.223 คะแนน (เมื่อควบคุมปัจจัยด้านลักษณะงานให้คงที่) ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารินทร์

ตัวแปร	b	Beta	SE (B)	B	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	p - value
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1)	0.244	0.401	5.049	0.594	0.353	0.353	< 0.001***
การรับรู้บรรยากาศองค์กร (X3)	0.223	0.303	4.822	0.642	0.412	0.059	< 0.001***
Constant = 0.119		Overall F = 104.304					

\*\*\*นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**หมายเหตุ**

- b = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
- Beta = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
- SE = ค่าแสดงความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
- R = ค่าแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด

**และตัวแปรตาม**

$R^2$  = ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

$R^2$  change = ค่า  $R^2$  ที่เพิ่มขึ้นเมื่อนำตัวแปรอิสระเข้า

**สมการ**

F = ค่าสถิติ F สำหรับนำไปเทียบกับตารางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน

**อภิปรายผล**

จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง จากการพิจารณาในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่า การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสามารถอธิบายได้จากโรงพยาบาลรามธิบดีเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่มีการเรียนการสอนทางด้านนี้โดยตรง มีการผลิตพยาบาลในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เมื่อจบการศึกษาได้เข้าทำงานที่โรงพยาบาลรามธิบดี ซึ่งมีความคุ้นเคยและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ และสิ่งแวดล้อม เกิดความรักใคร่ในองค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร มีความก้าวหน้าและความท้าทายในงานที่หลากหลาย รวมทั้งโรงพยาบาลรามธิบดีมีการให้รางวัลที่ดี เช่น โบนัสเมื่อทำงานครบ 2 ปี และ 5 ปี ตามลำดับ บุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กร ที่นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยาวนานเท่าไร ก็เท่ากับว่าการลงทุนได้สะสมเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุของความภาคภูมิใจที่จะตัดสินใจออกจากองค์กรเพราะหากตัดสินใจออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ<sup>10</sup> เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กรและได้รับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรนั่นคือ คนในองค์กรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมาย ได้สำเร็จ บุคคลที่รู้สึก

ผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน ขาดงานและความสำเร็จของงาน หากสมาชิกองค์กรมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง<sup>11</sup>

ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายในที่อยากจะทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี เพื่อความก้าวหน้าและรางวัลต่างๆ ที่จะได้รับตามมา ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน อยากทำให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อองค์กรพัฒนาด้านตนเองก็จะพัฒนาตามไปด้วย ส่งผลให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่ากับตนเองและองค์กร มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร และไม่ยากลาออกจากองค์กร ดังนั้นในการที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ควรมีการสนใจในการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้เหมาะสมกับบุคคล เปิดโอกาสให้มีการพัฒนางานของตนเองขึ้นเรื่อยๆ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

การวิจัยบรรยากาศขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีมีผลต่อการทำงานที่ดีด้วย บรรยากาศองค์กรที่มีความอบอุ่น เป็นกันเอง มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียว ย่อมส่งผลให้การทำงานมีความเครียดน้อยลง มีความเต็มใจที่จะทำงานมากขึ้น และยังทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรอีกด้วย ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด<sup>11</sup>

ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ ระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่าถ้าความขัดแย้งและความคลุมเครือทางบทบาทมีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลให้เจ้าของบทบาทลดความผูกพันต่อบทบาทและหน้าที่ จนกระทั่งออกจากบทบาทหรือหน่วยงานได้ เพราะความขัดแย้งและความคลุมเครือทางบทบาท ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานที่ผิดหน้าที่อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่ายส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งของบทบาทมีความสัมพันธ์กับการลดลงของความพึงพอใจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานและองค์กรก่อให้เกิดความวิตกกังวลและความไม่สบายใจ ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จัดกำลังบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อรับความเข้าใจต่อบทบาทของตนเองและบทบาทที่ผู้อื่นได้คาดหวังไว้ และจะส่งผลให้มีการรับบทบาทหน้าที่ของ



ตนเองอย่างถูกต้อง เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมา และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติการ ผู้บริหารควรรับรู้และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหโดยรับฟังปัญหาจากผู้ปฏิบัติการและเพื่อนร่วมงานจะทำให้ปฏิบัติดี มีความรักความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพ จัดอัตราค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อลดภาระและความขัดแย้งในบทบาทของพยาบาลลง จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อประโยชน์และสุขสบายในการทำงาน ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่งผลให้มีความเต็มใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายผลประโยชน์ที่จะได้รับสูงสุด ก็คือ การที่ผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับ การจัดการ พัฒนาและการบริหารงานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และพัฒนาการทำงานด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพ ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องไปพร้อมๆ กันทั้งองค์กร รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อการปฏิบัติงานจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับการทำงาน
2. ควรกำหนดบทบาทและวิธีการทำงานของพยาบาลให้ชัดเจน โดยนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเพิ่มความชัดเจนและความกระจ่างในการทำหน้าที่ของพยาบาล รวมทั้งลดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. ควรมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พยาบาลมีความ

ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ทุนต่างๆ ในด้านการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการอบรม สัมมนา การประชุมที่เพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้ทั่วถึงทุกระดับของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งสามารถนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยมากที่สุดด้วย

4. ควรมีการจัดสรรอัตราค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับหน้าที่และพอเพียงกับจำนวนผู้ป่วยในแต่ละหอผู้ป่วยอีกด้วยเพื่อเป็นการปรับภาระงานให้เหมาะสมและพอเพียงกับพยาบาล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพยาบาล
5. ควรจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างพยาบาลให้แต่ละหน่วยงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานวิชาชีพอื่นๆ ด้วย เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล หน่วยงาน และองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความรักและมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมทางด้านการศึกษา การจัดงานรื่นเริงตามโอกาสพิเศษต่างๆ เป็นต้น

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ตรีเดช ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ ครีกศรีนิจิตร และนางสาวสุจิตรา นิลเลิศ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ รองศาสตราจารย์ผ่าน บาลโพธิ์ ดร.ปานตา อภิรักษ์กานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีเวียงแก้ว เต็งเกียรติตระกูลที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือกราบขอบพระคุณภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดีที่กรุณาอนุญาตและสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้



### เอกสารอ้างอิง

1. สถาบันพระบรมราชชนก. (2543). รายงานการศึกษา: ทิศทางการปรับภารกิจ และโครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก.
2. Angle, H.L., and Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26 (March 1981): 1-14.
3. Anthony, C.F. (1983). Organizational commitment, job satisfaction and quality of work life. A dissertation of sociology. University of Massachusetts.
4. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. (2550). รายงานประจำปี 2550 คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
5. Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley publishing company: 344-350.
6. ประภา ทองวัฒนา. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
7. Rizzo, J.R., House, R.J. and Lirtzman, S.I. (1970), Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly* 15: 150-163.
8. Forehand, G. and Von Gilmer, B. (1964). Environmental variations in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin* 62: 362-381.
9. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 59: 603-609.
10. สำราญ บุญรักษา. (2539). ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
11. ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม.