

บทความวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

A Causal Model of Factors Affecting Organizational Commitment of Nursing Instructors under Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

สุจินต์ เรืองรัมย์ (Sujin Rueangram)*

รัตนา ดวงแก้ว (Ratana Daungkaew)**

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (Choochart Phuangsomjit)**

ปกรณ์ ประจันบาน (Pakorn Prachanban)***

Received: November 29, 2024

Revised: December 24, 2024

Accepted: January 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และศึกษาแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์การ การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โดยศึกษาวิจัยเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์พยาบาลจำนวน 15 คน 2) ตรวจสอบรูปแบบและศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ จากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล 586 คน จาก 30 สถาบัน และ 3) พัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การโดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง แบบสอบถาม และแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และแบบประเมินร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามกรอบโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ 2) รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 82.115, df = 64, p = 0.063, CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027$) 3) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจในงาน ($\beta = 1.414$) รองลงมา คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ($\beta = 1.149$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.528$) และ 3) แนวทาง

* Corresponding author: Sujin Rueangram; Email: jinthaiglang@yahoo.com

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา) สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (Doctor of Philosophy in Educational Administration, Sukhothai Thammathirat Open University)

** รองศาสตราจารย์ สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (Associate Professor, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University)

***ศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (Professor, Faculty of Education, Naresuan University)

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างความพึงพอใจในงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในผู้บริหาร การส่งเสริมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของอาจารย์พยาบาล

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ปัจจัยที่มีอิทธิพล, ความผูกพันต่อองค์กร, อาจารย์พยาบาล

Abstract

This study aimed to develop a causal model of factors influencing the organizational commitment of nursing instructors under Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health and study guidelines for building organizational commitment. The research was conducted in three phases: 1) developing the causal model through a literature review and interviewed 15 experts and nursing instructors; 2) validating the model and analyzing the effects of influencing factors based on data collected from 586 nursing instructors across 30 institutions; 3) developing guidelines for enhancing organizational commitment through a connoisseurship seminar with 8 experts. The research instruments included structured interviews and validated questionnaires, seminar questions, and an evaluation form for a draft of guidelines for enhancing organizational commitment. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM) and framework analysis for qualitative data.

The results showed that: 1) the causal model included one external latent variable: transformational leadership and four internal latent variables: perceived organizational justice, perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment; 2) the model was consistent with empirical data ($\bar{\chi} = 82.115$, $df = 64$, $p = 0.063$, CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027); 3) the factors with the highest total effect on organizational commitment were job satisfaction ($\beta = 1.414$), followed by perceived organizational justice ($\beta = 1.149$) and transformational leadership ($\beta = 0.528$). Guidelines for fostering organizational commitment encompassed four areas: improving job satisfaction, developing transformational leadership among administrators, promoting organizational justice, and enhancing organizational support among nursing instructors.

Keywords: Causal model, Influencing factors, Organizational commitment, Nursing instructors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษาพยาบาลหลายแห่งในประเทศไทยประสบปัญหาจำนวนอาจารย์ที่ไม่เพียงพอ รวมทั้งสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ทำหน้าที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนการให้บริการสุขภาพของรัฐ จากข้อมูลในระหว่างปี พ.ศ. 2560 ถึง 2564 พบว่าสถาบันพระบรมราชชนก มีอัตราสูญเสียอาจารย์พยาบาลจำนวน 450 คน ในจำนวนนี้มี 98 คน ที่ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ลาออก และโอนย้ายสังกัด ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (Praboromarajchanok Institute, 2022) จากปัญหาดังกล่าว สถาบันพระบรมราชชนก

ต้องเร่งหาแนวทางรักษาอาจารย์พยาบาลที่มีคุณภาพให้อยู่ในระบบอย่างยั่งยืน จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยรักษาอาจารย์พยาบาลให้คงอยู่ในระบบในระยะยาว (Christian, 2021) ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้สึก (Affective commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่อารมณ์หรือความรู้สึกเชิงบวกถึงความสำคัญของการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไป ถ้าออกจากองค์กร จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กร

ต่อไป และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความจงรักภักดี (Meyer & Allen, 1991) โดยมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึงเจตคติ อารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน เป็นแรงกระตุ้นให้ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (Christian, 2021) รวมถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organization support) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2019) และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational justice) มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กร (Gidden, 2018) รวมทั้งมีอิทธิพลทางตรงกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Zehir & Yildirim, 2015) ในขณะเดียวกัน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีทั้งอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Lee, Kim, & Kim, 2016) และความพึงพอใจในงาน (Rai, 2013) แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร ส่งผลให้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันกับองค์กร จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในสังกัดต่าง ๆ แต่การศึกษาถึงปัจจัยที่อาจส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลยังมีจำกัด ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบอุบัติการณ์การลดจำนวนของอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในอาจารย์พยาบาล เพื่อลดการสูญเสียและธำรงรักษาอาจารย์ที่มีศักยภาพให้อยู่กับสถาบันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) 4 ตัวแปร คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรผล (Outcome variable) ใช้แนวคิดสามองค์ประกอบของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1991) มี 3 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านความรู้สึก (2) ด้านความต่อเนื่อง และ (3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุม

4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน ใช้แนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและความสะดวกสบาย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต งานและครอบครัว และปัจจัยจูงใจภายใน คือด้านคุณลักษณะงาน 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ใช้แนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์, ฮันติงตัน, ฮัททิสัน และโซวา (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) และไรด์ส์และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) มี 3 องค์ประกอบ คือ ความก้าวหน้าทางอาชีพ การปฏิบัติงาน และจิตอาสามณ์ 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ใช้แนวคิดของคอลลิวท์และคณะ (Colquitt et al., 2013) มี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการจัดสรร ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้แนวคิดของเบสและอาวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) มี 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยพัฒนาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการ 3 ระยะ

ระยะที่ 1: การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบและเส้นอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แล้วพัฒนารูปแบบเชิงสมมุติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในเบื้องต้น เพื่อเป็นกรอบในการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในบริบทของอาจารย์พยาบาลใน

สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพลักษณะเชิงยืนยัน (Qualitative confirmatory research) เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 15 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม: กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์พยาบาล 10 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์การหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2 คน และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 3 คน) แต่ละกลุ่มมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง ตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงเชิงปรากฏ (Face validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาคณะนิพนธ์ 2 ท่าน เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกทางออนไลน์ ใช้เวลา 60-90 นาที เพื่ออธิบายโครงการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามกรอบโครงสร้าง (Framework analysis) (Ritchie & Spencer, 1994) สรุปลองค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้สร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้น นำแบบสอบถาม และรูปแบบเชิงสมมุติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เสนออาจารย์ที่ปรึกษาคณะนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงก่อนนำไปทดสอบทางสถิติในการวิจัยระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์กร

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร: อาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1,658 คน จาก 30 วิทยาลัยพยาบาลทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่าง: อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 10-20 เท่าของพารามิเตอร์ (Wolf, Harrington, Clark, & Miller, 2013) การศึกษานี้มี 50 พารามิเตอร์ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 500 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายจึงเพิ่มเป็น 650 คน คัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย มีจำนวนตามสัดส่วนประชากรแต่ละวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน: ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป (แบบตรวจสอบรายการ) ส่วนที่ 2: ความผูกพันต่อองค์กร (แบบมาตราประมาณค่า

5 ระดับ) ส่วนที่ 3: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (4 ด้าน) คือ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน กำหนดค่า IOC ระหว่าง 0.5-1.0 วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) มีค่าระหว่าง 0.90-0.99 และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ระหว่าง 0.34-0.93 (ระดับดีถึงดีมาก) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูล: หาค่าความถี่และ ร้อยละของข้อมูลทั่วไป ส่วนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูลโดยหาค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) ทดสอบโมเดลสมมติฐานด้วยโปรแกรม Mplus โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบย่อยแต่ละตัวแปร กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วย Maximum Likelihood Estimate (MLE) โดยใช้ตัวชี้วัดความสอดคล้องของโมเดล เช่น Chi-square, Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) และ Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) การประเมินขนาดอิทธิพลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐาน (β)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ใช้วิธีการวิจัยประเมินผลเชิงคุณภาพ (Qualitative evaluation research) โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 8 คน (คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 1 คน, ผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนกที่รับผิดชอบด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 คน, ผู้บริหารในระดับนโยบายของสถาบันศึกษาพยาบาลเอกชนที่มีผลงานดีเด่นในระดับประเทศ 1 คน และเป็นผู้อำนวยการ

การวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถาบันดังกล่าวไม่น้อยกว่า 2 ปี จากวิทยาลัยพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพจากสภาการพยาบาลในระดับดีมาก จำนวน 4 คน และนักวิชาการด้านจิตวิทยาองค์กร 1 คน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เอกสารคู่มือการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ: สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 และแบบประเมินร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล 2) แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงปรากฏ (Face validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิ 2 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะด้านความถูกต้อง ชัดเจน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบออนไลน์ ใช้เวลา 90-120 นาที โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในด้านอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม รวมทั้งวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามกรอบโครงสร้าง (Framework analysis) (Ritchie & Spencer, 1994)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รหัส STOUIRB 2566/001.0111 วันที่ 20 ธันวาคม 2565 และรับรองการต่ออายุวันที่ 20 ธันวาคม 2566 และรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครวัดนิจระ เลขที่ COA No.12/2566 ERB No.9/2566 วันที่ 17 สิงหาคม 2566

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ และ 17 พฤติกรรมการวัด ส่วนแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 89 พฤติกรรมการวัด หลังตรวจสอบคุณภาพ พบคำถามที่มีความซ้ำซ้อนและ

มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ในแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ และในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ จึงคัดออก ทำให้เหลือ 14 พฤติกรรมการวัดในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และ 84 พฤติกรรมการวัดใน 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงปรับโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุฯ ให้เหมาะสม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 586 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 จากทั้งหมด 650 คน โดยวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.44 ช่วงอายุ 46-55 ปี ร้อยละ 42.83 รองลงมา

อยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 28.84 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 75.77 รองลงมา คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 15.87 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท ร้อยละ 75.94 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 42.49 โดยพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประวัติการได้รับทุนการศึกษาและไม่ได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีประเภทอาจารย์ ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 48.98 และ 51.02 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลและการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปร ความเบ้ (Skewness: SK) และความโด่ง (Kurtosis: KU) สัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (Coefficient of Variation: $C.V.$) ของตัวแปรในโมเดลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติพื้นฐานของตัวแปรใน โมเดลและผลการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของข้อมูล ($n = 586$)

ตัวแปร	($\bar{X}$)	SD	$C.V.$	SK	KU
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	3.773	.627	16.618	-.395	.188
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้สึก (AOC)	4.342	.598	13.779	-.977	1.653
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความต่อเนื่อง (COC)	3.098	.876	28.281	.007	-.283
องค์ประกอบย่อยที่ 3 บรรทัดฐานทางสังคม (NOC)	3.905	.893	22.860	-.718	.140
ความพึงพอใจในงาน (JS)	3.967	.528	13.309	-.417	.209
องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะงาน (JSC)	4.199	.644	15.331	-.870	.986
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ (JSBe)	3.641	.869	23.855	-.405	-.120
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ผู้บังคับบัญชา (JSSu)	4.120	.811	19.676	-1.01	1.259
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เพื่อนร่วมงาน (JSCo)	4.314	.572	13.269	-.407	-.567
องค์ประกอบย่อยที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน (JSPo)	3.595	.762	21.211	-.509	.717
องค์ประกอบย่อยที่ 6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย (JSEn)	4.156	.567	13.643	-.624	1.456
องค์ประกอบย่อยที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว (JSBa)	3.494	.863	24.712	-.492	.344
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS)	3.926	.698	17.778	-.898	1.502
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าทางอาชีพ (OSCa)	3.732	.757	20.287	-.611	.666
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน (OSPc)	3.919	.828	21.120	-.841	1.121
องค์ประกอบย่อยที่ 3 จิตอาารมณ์ (OSEm)	4.092	.807	19.715	-1.077	1.624
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ)	3.943	.743	18.843	-.717	.661
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (OJDi)	3.952	.815	20.613	-.851	1.220
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (OJPr)	3.849	.817	21.215	-.661	.603
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (OJIn)	4.051	.826	20.405	-.928	1.240
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	4.121	.735	17.835	-.927	1.117
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TLId)	4.092	.778	18.719	-.980	1.256
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (TLIns)	4.075	.770	18.909	-.863	1.060
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (TLInt)	4.185	.713	17.037	-.845	.745
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TLInd)	3.985	.817	20.162	-.852	.872

ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ อยู่ในระดับปานกลาง ถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ระหว่าง 3.098-4.342 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ช่วง .567-.893 หมายถึง การกระจายของข้อมูลใกล้เคียง ค่าเฉลี่ย การกระจายของข้อมูล ($C.V.$) ระหว่าง 13.269-28.281 จัดอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี พิจารณาค่าความเบ้ (SK) มีลักษณะเบ้ซ้าย ระหว่าง -1.077 ถึง .007 ค่าความโด่ง (KU) อยู่ระหว่าง -.567 ถึง 1.653 แสดงถึงข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ องค์ประกอบย่อย ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางถึงมากที่สุด องค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าสูงสุด ($\bar{x} = 4.314, SD = .572, C.V. = 13.269$) และการกระจายข้อมูลดีที่สุด ส่วนด้าน ผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยปานกลาง และการกระจายข้อมูลพอใช้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว มีค่าต่ำสุด ($\bar{x} = 3.494, SD = .863, C.V. = 24.712$) องค์ประกอบย่อย ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ มีค่าต่ำสุด ($\bar{x} = 3.732, SD = .757, C.V. = 20.145$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

2.3 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

โดยหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings: β) และความสามารถในการพยากรณ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย กับปัจจัยต่างๆ ในโมเดล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ความสัมพันธ์ (Coefficient of determination: R^2) ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปร	($\bar{x}$)	S.E.	t	R2
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.940	0.006	145.948*	0.884
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ	0.957	0.006	168.526*	0.915
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา	0.916	0.008	111.520*	0.840
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.943	0.007	135.062*	0.888
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านการจัดสรร	0.904	0.009	99.686*	0.817
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านกระบวนการ	0.666	0.023	28.408*	0.444
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านปฏิสัมพันธ์	0.902	0.009	97.335*	0.814
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าทางอาชีพ	0.629	0.024	26.272*	0.395
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน	0.908	0.009	104.524*	0.824
องค์ประกอบย่อยที่ 3 จิตอาภรณ์	0.933	0.007	129.006*	0.870
ความพึงพอใจในงาน (JS)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะงาน	0.720	0.029	24.764*	0.518
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ	0.553	0.034	16.422*	0.305
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ผู้บังคับบัญชา	0.998	0.000	11120.900*	0.997
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เพื่อนร่วมงาน	0.472	0.039	12.132*	0.223
องค์ประกอบย่อยที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน	0.683	0.026	26.639*	0.467
องค์ประกอบย่อยที่ 6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย	0.724	0.027	26.612*	0.524
องค์ประกอบย่อยที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว	0.573	0.030	19.140*	0.328
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านความรู้สึกรัก	0.870	0.027	32.328*	0.757
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านความต่อเนื่อง	0.367	0.041	9.057*	0.135
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.707	0.029	24.484*	0.499

$\bar{x}$ -test = 82.115, $df = 64$, p -value = 0.063, CFI = 0.998, TLI = 0.995 RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027

* p -value < .05

การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล พิจารณาค่าสถิติ (χ^2 - test = 82.115, df = 64, p -value = 0.063 ($p > .05$), ค่าดัชนี CFI = 0.998, TLI = 0.995 มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027 มีค่าเข้าใกล้ 0) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่าและทุกองค์ประกอบย่อยแต่ละตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่า β ระหว่าง 0.916-0.957 สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 84.00 -91.50 องค์ประกอบย่อยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีค่า β ระหว่าง 0.666-0.904 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.4-81.7 องค์ประกอบย่อยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีค่า β ระหว่าง 0.629-0.933 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.5-87.0 องค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในงานมีค่า

β ระหว่าง 0.472-0.998 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.3-99.70 ด้านผู้บังคับบัญชามีค่าสูงสุด (β = 0.998) และด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าต่ำสุด (β = 0.472) องค์ประกอบย่อยความผูกพันต่อองค์การ มีค่า β ระหว่าง 0.367-0.870 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.5-75.7

2.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ค่าอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (OS) และความพึงพอใจในงาน (JS) ต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐาน (β) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปร	OJ			OS			JS			OC		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TL	0.958*	-	0.958*	-0.003	0.957*	0.953*	-0.144	0.938*	0.793*	-0.362	0.890*	0.528*
OJ				0.999*	-	0.999*	0.101	0.881	0.982*	-1.120	2.269	1.149*
OS							0.882	-	0.882	0.882	1.247	2.129
JS										1.414*	-	1.414*

χ^2 - test = 82.115, df = 64, p -value = 0.063, CFI = 0.998, TLI = 0.995 RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027

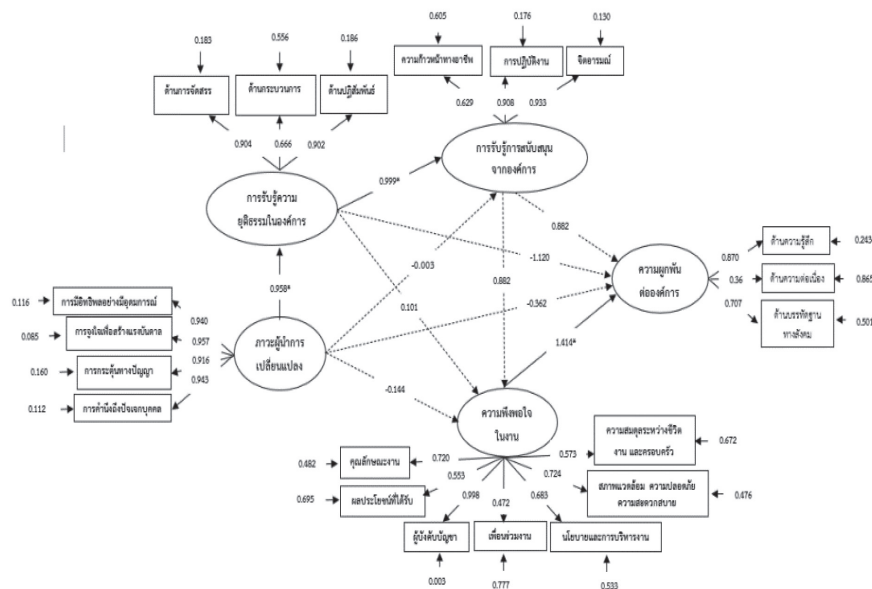
* p -value < .05

อิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.414 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (OS) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.890 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีการรับรู้ความยุติธรรม

ในองค์การ (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (OS) และความพึงพอใจในงาน (JS) เป็นตัวแปรส่งผ่าน แต่ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (OS) ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล อิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล พบ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (JS) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 1.414, 1.149 และ 0.528 ตามลำดับและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (OS) มีค่าอิทธิพล

รวมเท่ากับ 2.129 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปเป็นโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตามภาพที่ 1



หมายเหตุ: * p -value < .05, เส้นประ คือ เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

จากผลการวิจัยระยะที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ต้องผ่านการเชื่อมโยงกับตัวแปรทางอ้อมอื่นๆ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ดังนั้น การพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จึงครอบคลุมทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าว โดยรายละเอียดแต่ละแนวทาง พิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรฯ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป การวิจัยครั้งนี้จึงไม่นำองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน มาพัฒนาเป็นแนวทางฯ เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับต่ำ ($\beta = 0.472$)

ทั้งนี้ การจัดทำร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาจากข้อกระทงคำถามในแบบสอบถาม การวิจัยของแต่ละปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์พยาบาล นำเสนอร่างแนวทางฯ ตามลำดับอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ คือ ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรฯ ที่ผู้วิจัยนำเสนอ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ด้านความมีประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะแนวทางฯ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงานครอบคลุม 6 องค์ประกอบ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและความสะดวกสบาย ด้านคุณลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิต งานและครอบครัว และด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ โดยเสนอแนวทางให้ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ควรดำเนินการดังนี้ 1) รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับงานจากอาจารย์พยาบาล และนำความคิดเห็นนั้นมาใช้ในการตัดสินใจ 2) การกำกับ ติดตามงานอย่างเหมาะสม และเข้าไปช่วยเหลือแก้ไขทันที เมื่ออาจารย์พยาบาลมีปัญหาในการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน และจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานทั้งในวิทยาลัยและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ 4) ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน 5) กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรภาระงานแก่อาจารย์พยาบาลอย่างเหมาะสม เคารพเวลาส่วนตัว ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลบริหารความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน และครอบครัวให้เหมาะสม 6) แสดงออกถึงการเป็นตัวแทนในการช่วยเหลือ พิทักษ์สิทธิประโยชน์ และผลตอบแทนต่าง ๆ ตามสิทธิที่พึงได้ให้กับอาจารย์พยาบาล เพื่อสร้างการรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพเมื่ออยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบัน

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การมุ่งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา โดยเสนอแนวทางในการพัฒนาดังนี้

2.1 คณะพยาบาลศาสตร์ ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรจัดการฝึกอบรมหรือโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับผู้บริหาร และผู้นำทีมของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ หรือมีความสามารถในการกระตุ้นให้กับทีมและอาจารย์พยาบาลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน

2.2 ผู้อำนวยการวิทยาลัยและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ควรดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถถ่ายทอดหรือสื่อสารวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน 2) ใช้กลยุทธ์ในการสร้างค่านิยมร่วม (Shared value) และวิสัยทัศน์ร่วมให้กับคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน 3) ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม

หรือโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง หรือท้าทายให้คิดนอกกรอบ และมีวิธีคิดที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม หรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน และบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 5) ยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายและความแตกต่างของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ทั้งในด้านส่วนบุคคลและด้านสมรรถนะการทำงานโดยมีเป้าหมายหลัก คือ การสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกรักของการมีคุณค่าและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้วยการให้ประโยชน์จากจุดแข็งและความสามารถเฉพาะตัว การให้คำปรึกษา (Coaching) หรือการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ได้แก่ ความต้องการด้านการเติบโตทางอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้ หรือด้านความพึงพอใจต่อการให้รางวัล การยกย่องชมเชย

3. แนวทางการพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการจัดสรรด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ โดยเสนอแนวทางให้ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ควรดำเนินการดังนี้ 1) การพิจารณาตัดสินผลตอบแทน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน รางวัล หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความพยายาม และผลลัพธ์ของงานที่ทำ เพื่อไม่ให้อาจารย์พยาบาลความรู้สึกว่ามีการลำเอียง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น เวลางบประมาณ หรือเครื่องมือในการทำงานอย่างเสมอภาค มีการเกลี้ย ภาระงานแก่อาจารย์พยาบาลตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ 3) สร้างระบบหรือกระบวนการในการตัดสินผลตอบแทนที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดเผย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลทุกคนในการกำหนดหลักเกณฑ์ดัชนีชี้วัด วิธีการตัดสินให้ผลตอบแทน การได้รับรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการจัดสรรทรัพยากร มีการสื่อสารกับอาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน และ โปร่งใส เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและมั่นใจว่ากระบวนการตัดสินมีความเป็นธรรม มีการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน

อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและมีความยุติธรรม โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนในการรับเรื่องร้องเรียนหรือข้อกังวล พร้อมดำเนินการตอบกลับที่เป็นธรรมและตรงไปตรงมา การมีปฏิสัมพันธ์และมีความเคารพต่อกัน โดยการปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่ให้เกิดการแบ่งแยก

4. แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ด้านจิตอารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยเสนอแนวทางให้ผู้อำนวยความสะดวกและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ควรดำเนินการดังนี้ 1) ดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของอาจารย์พยาบาล ทั้งทางร่างกายและจิตอารมณ์ จัดสรรทรัพยากรหรือสวัสดิการสำหรับการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพกายและจิตใจ 2) หมั่นสังเกตและติดตามอาการเตือนที่แสดงถึงอาการหมดไฟในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งอาจแก้ไขหรือป้องกันโดยการสร้างทีมในการทำงาน อาจเป็นทีมภายในหรือภายนอกองค์กร การแชร์ทรัพยากรบุคคลให้กัน เพื่อช่วยลดภาระงาน หรือลดความเครียดในการทำงาน 3) ปลุกฝังค่านิยมแห่งการชื่นชมยินดี ยอมรับผลงานที่ดี ซึ่งอาจเป็นรางวัลที่จับต้องได้ หรือการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ 4) เน้นการสื่อสารแบบสองทาง และส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดใจกว้าง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น 5) ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีในการสอน สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งข้อมูลออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในพันธกิจต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ 6) กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพ (career path) ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือทางด้านการบริหารแก่อาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล

การอภิปรายผล

รูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล การศึกษานี้มีพื้นฐานจากการวิเคราะห์ทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยเชิงสาเหตุได้อย่างชัดเจน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้ถูกนำมากำหนดเป็นโมเดลรูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบโดยความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดสามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอาวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ การรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร ใช้ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์กรของคอลลิวิตต์และคณะ (Colquitt et al., 2013) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้พัฒนาตามแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์, ฮันดิงตัน, ฮัททิสัน และโซวา (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) และไรดส์และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ส่วนความพึงพอใจในงาน ได้พัฒนาตามแนวคิดความพึงพอใจในงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) แบ่งปัจจัยงูใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความสมเหตุสมผลและเหมาะสมสำหรับการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อนำไปใช้ทดสอบความเหมาะสมกับหลักฐานเชิงประจักษ์ต่อไป

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการบริการของอาจารย์พยาบาลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อการบริการ

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการบริการของอาจารย์พยาบาลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝง ทั้ง 5 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คำนวณหาค่าประกอบขององค์ประกอบย่อยของแต่ละตัวแปรอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จนถึงระดับที่มีความน่าเชื่อถือสูงมีค่า β อยู่ระหว่าง 0.367-0.998 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝง ทั้ง 5 ตัวแปร สามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการบริการของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้จริง ผลการตรวจสอบรูปแบบฯ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับดีทุกค่าแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี (Prachanban & Prachanban, 2023)

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Gidden, 2018) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Lee et al., 2016) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน (Gutierrez, Candela, & Carver, 2012) ส่งผลต่อความผูกพันต่อการบริการ ทั้งนี้พบว่า องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ โดยพบว่า การมุ่งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด โดยมีค่า $\beta = 0.957$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่อาจารย์พยาบาล จะช่วยกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเบสและอาวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่เน้นการกระตุ้นจิตสำนึกของบุคลากรให้มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล นอกจากนี้

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อการบริการสูงขึ้น (Chully & Sandhya, 2016)

2.2 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อการบริการ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลทางตรงสูงสุดต่อความผูกพันต่อการบริการของอาจารย์พยาบาล ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานจะมีแนวโน้มผูกพันกับองค์กรในระยะยาว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้มากที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชามีค่า $\beta = 0.998$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ในฐานะผู้นำองค์กร มีอิทธิพลโดยตรงต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน การสนับสนุนเชิงวิชาการ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกมีคุณค่าและความสุขในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบอร์กและบาร์อน (Greenberg & Baron, 2010) ที่ระบุว่า ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงานและการพัฒนาทางอาชีพ เนื่องจากมีส่วนกำหนดทิศทางการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงานประจำวัน

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบย่อยอื่น เช่น นโยบายและการบริหารงาน ($\beta = 0.683$), ความสมดุลระหว่างงานชีวิตและครอบครัว ($\beta = 0.573$), และ ผลประโยชน์ที่ได้รับ ($\beta = 0.553$) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน โดยพบว่าข้อมูลในองค์ประกอบย่อยทั้งสามนี้ มีการกระจายตัวในระดับมาก จากค่า C.V. = 21.211, 24.712 และ 23.855 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) แสดงให้เห็นความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในองค์ประกอบเหล่านี้ระหว่างกลุ่มอาจารย์พยาบาล และอาจเป็นด้านที่ควรให้ความสำคัญ

ในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน แม้จะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.314$, $SD = 0.572$) แต่กลับมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและความสามารถในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด ($\bar{x} = 0.472$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ไม่ได้มีผลสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จส่วนบุคคลและความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเลวี (Levy, 2006) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แม้จะมีผลต่อการทำงาน แต่ไม่ได้มีบทบาทสำคัญและอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในงานของอาจารย์พยาบาล เท่ากับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา

2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล แต่มีอิทธิพลทางอ้อม โดยมีปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาผู้ตาม และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศที่เป็นธรรม ส่งเสริมการสนับสนุน และสร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ อีกทั้งผลการวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างการรับรู้ด้านความยุติธรรมในองค์กรผ่านการสื่อสารที่โปร่งใส การใส่ใจในปัจเจกบุคคล การสนับสนุนการมีส่วนร่วม และการเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความไว้วางใจและความเท่าเทียมในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรได้โดยตรง (Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac, Mokoukolo, & Colombat, 2013) สอดคล้องกับงานวิจัยของดงหลง, แทจุน, จูลี และซังฮุน (Donglong, Taejun, Julie, & Sanghun, 2020) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล

ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล ควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

3) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่มีทั้งอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไม่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล แต่อาจจะส่งผ่านการรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนความก้าวหน้า ใสใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติหน้าที่ ทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพราะอาจเป็นตัวกลาง (mediator) ที่สำคัญในการเชื่อมโยงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านความรู้สึก ซึ่งความผูกพันด้านนี้ไม่ได้เกิดขึ้นในระยะสั้นหรือจากการรับรู้ความยุติธรรมเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากประสบการณ์ในระยะยาวที่อาจารย์พยาบาลเห็นว่าการให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติอย่างยุติธรรม จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด (Robbins & Judge, 2019) ดังนั้น ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการสนับสนุนอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

4) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม ต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือความพึงพอใจในงาน สะท้อนว่าอาจมีปัจจัยอื่นที่สำคัญมากกว่า โดยเฉพาะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การศึกษา ครั้งนี้พบว่าส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาลมีตำแหน่งข้าราชการ อาจไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันหรือความพึงพอใจในงาน และเมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของการรับรู้การสนับสนุน

จากองค์การ พบว่า การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าทางอาชีพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดมีค่า $\beta = 0.629$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลรู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านที่คาดหวัง เช่น ความมั่นคงในงาน การพัฒนาวิชาชีพ หรือโอกาสก้าวหน้า นอกจากนี้ การสนับสนุนที่ได้รับ ด้านการดูแลผลประโยชน์สวัสดิการ หรือทรัพยากร มักมาจากนโยบายระดับสูงของสถาบันพระบรมราชชนก มากกว่าการริเริ่มโดยผู้นำระดับกลาง อีกทั้งผลวิจัยยังชี้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้วยเหตุนี้ แม้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลจะมีบทบาทในการดูแลอาจารย์พยาบาลโดยตรง แต่ไม่ได้ส่งผลชัดเจนต่อการสร้างการรับรู้การสนับสนุนในระดับวิทยาลัย ทำให้ให้อาจารย์พยาบาลยังคงมองหาการสนับสนุนเชิงระบบจากสถาบันพระบรมราชชนก อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก (Royal Thai Government Gazette, 2019, April 5) ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลเผชิญความไม่แน่นอน เช่น การปรับตัวต่อกฎระเบียบใหม่ การปรับโครงสร้างองค์กร ภาระงานที่เพิ่มขึ้น และแรงกดดันจากการผลิตผลงานวิชาการและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความมั่นคงในตำแหน่ง และการสนับสนุนจากองค์การ รวมถึงความท้าทายในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในบางกรณี ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะของแต่ละองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงในองค์การ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น อาจลดความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

3. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำร่างแนวทางพัฒนา

ความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และมีการตรวจสอบร่างแนวทางฯ ดังกล่าวโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพบว่า ในการนำเสนอแนวทางเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกนั้น เป็นแนวทางที่เน้นให้ผู้อำนวยการหรือทีมผู้บริหารภายในวิทยาลัยพยาบาลดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล จำเป็นต้องมีการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งด้านความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรม การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งส่งผลสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ดังนั้นการพัฒนาความพึงพอใจในงาน สามารถพัฒนาได้โดยการสร้างความมั่นคงในอาชีพ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว ได้แก่ การเคารพเวลาส่วนตัวและการลดความเครียด ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ (Robbins & Judge, 2019)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นอีกปัจจัยสำคัญโดยผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ คำหนึ่งถึงปัจเจกบุคคล และกระตุ้นทางปัญญา การสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจะช่วยผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและภาคภูมิใจในความสำเร็จขององค์การ (Giddens, 2018) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ สามารถพัฒนาได้โดยจัดสรรภาระงานและทรัพยากรอย่างเป็นธรรม พร้อมสร้างระบบที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการประเมินผล การสื่อสารที่ชัดเจนและยุติธรรมในกระบวนการเหล่านี้ช่วยเสริมความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในองค์การ (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2019) การสนับสนุนจากองค์การควรมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างบรรยากาศที่ยอมรับและชื่นชม รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพช่วยสร้างความมั่นคงและแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าการให้ค่าองค์การให้ความสำคัญและห่วงใยพวกเขา (Rhoades & Eisenberger, 2002) แนวทางเหล่านี้

จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจความไว้วางใจ และแรงจูงใจ ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยพยาบาล

1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับอาจารย์พยาบาล ได้แก่ การยอมรับและชื่นชมผลงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำงาน สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด และพัฒนากลยุทธ์รักษาอาจารย์พยาบาล ได้แก่ การสำรวจความต้องการด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และครอบครัว การเพิ่มสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของอาจารย์พยาบาล การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career path) อย่างชัดเจน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน

3) จัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารระดับรองและหัวหน้าทีมเพื่อพัฒนทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการบริหารโดยคำนึงถึงความแตกต่างของปัจเจกบุคคล

4) พัฒนาระบบการประเมินผลงานและผลตอบแทนที่คำนึงถึงคุณธรรม และความเหมาะสมกับผลงานของอาจารย์พยาบาล

ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันพระบรมราชชนก

ควรกำหนดนโยบายด้านการเพิ่มจำนวนอาจารย์พยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการพยาบาลในระดับประเทศเพื่อลดภาระงาน ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดแนวทางการเติบโตทางอาชีพและตำแหน่งวิชาการอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัญหาและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2) วิจัยและพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3) วิจัยและพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการวิเคราะห์แบบพหุระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และสถาบันการศึกษาสังกัดอื่น

4) พัฒนาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรสำหรับอาจารย์พยาบาลที่มีบริบทต่างกัน เช่น จำแนกตามเขตภูมิภาคของสถาบันการศึกษา จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น ช่วงอายุตามเจนอเรชัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งที่ต่างกัน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอบพระคุณคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกสถาบัน รวมทั้งขอขอบคุณอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Chully, A., & Sandhya, S. (2016). The impact of transformational leadership on organizational commitment and job satisfaction: A study of academic professionals in higher education institutions. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(5), 34-38.
- Christian, S. (2021). Factors that impact nursing faculty members' job satisfaction and intent to stay (Publication No. 3917). Doctoral Dissertation, University of North Dakota, United States. Retrieved from <https://commons.und.edu/theses/3917>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199-236.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: The mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, 21, 167-179.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*, 34(2), 117-121. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2003), 1359-1367.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2010). *Behaviors in organizations* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and personal-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601-1614.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New York: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Lee, K. E., Kim, J. H., & Kim, M. J. (2016). Influence of perceived organizational justice on empowerment, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(20), 1-8.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.
- Prachanban, P., & Prachanban, N. (2023). *Techniques for analyzing and applying structural equation modeling for research and evaluation*. Phitsanulok: AT Graphic Center. [In Thai].
- Praboromarajchanok Institute. (2022). *Data on the number of nursing instructors in the Praboromarajchanok Institute from 2017 to 2022* [Unpublished document]. Ministry of Public Health. [In Thai].
- Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment, and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *International Journal of Human Sciences, 10*(2), 260-284.
- Ritchie, J., & Spencer, L. (1994). Qualitative data analysis for applied policy research. In A. Bryman & R. G. Burgess (Eds.), *Analyzing Qualitative Data* (pp. 173-194). London: Routledge.
- Royal Thai Government Gazette. (2019). *The Praboromarajchanok Institute Act, B.E. 2562* (2019). Vol. 136, Part 43A, pp. 40-65.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). U.S.A: Pearson Education.
- Wolf, E. G., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement, 76*(6), 913-934.
- Zehir, C., & Yildirim, G. (2015). The effect of organizational justice perception of employees on individual and firm performance in transformational leadership context. *Journal of Global Strategic Management, 9*(2), 51-63.