

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

นงศลักษณ์ คนหลวง พย.บ

โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ส่งบทความ : 26 ต.ค. 2563

แก้ไขบทความ : 28 พ.ย. 2563

ตีพิมพ์บทความ : 15 ธ.ค. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล 3) ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 51 คน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ระยะเวลาที่ศึกษา เมษายน - ตุลาคม 2563 วิเคราะห์ข้อมูล โดย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test One Way ANOVA และ Pearson's product moment correlation

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่ อายุ 40 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสคู่ เป็นระดับผู้ปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี และมีรายได้/ค่าตอบแทน 25,000 บาทขึ้นไปพบว่าความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.57, S.D. = 0.39) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ($F = 3.855, P = 0.015$) และรายได้ค่าตอบแทน ($F = 3.861, P = 0.015$) โดยพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21–30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1–20 ปี และพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/ค่าตอบแทน 45,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/ค่าตอบแทน ต่ำกว่า 45,001 บาท เมื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.34, S.D. = 0.54) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ($r = 0.660, P\text{-value} < 0.001$)

สรุป: ความพอใจในงาน รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ลดการโอนย้าย ลาออกจากองค์กรนั้น

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract: Factors Affecting Nursing Organizational Engagement of Professional nurses in Doisaket Hospital, Chiangmai Province

Nongluck Khonluang, B.N.S.

Doisaket Hospital, Chiangmai

Submitted : 26 Oct 2020

Revised : 28 Nov 2020

Published : 15 Dec 2020

The descriptive research is aimed to study 1) Factors affecting Nursing Organizational engagement 2) The level of engagement with nursing organization 3) The differences between the personal characteristics and engagement to nursing organizations 4) Relationship between job satisfaction and engagement to nursing organizations of professional nurses. The population groups are 51 professional nurses at Doisaket hospital during April-October 2020. The study tool is the questionnaire on work satisfaction and organizational engagement of the Nursing Division, Ministry of Public Health. Data analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by t-test One Way ANOVA. LSD and Pearson's product moment correlation.

Result: The characteristics of 51 professional nurses, most of them were aged over 40 years, had marital status, working period at the hospital more than 10 years and had income / remuneration of 25,000 baht or more. The study found that the level of engagement to nursing organizations was moderate (mean = 3.57, SD. = 0.39). Factors affecting organizational engagement including period of work ($F = 3.855$, $P = 0.015$) and income / remuneration ($F = 3.861$, $P = 0.015$). By Professional nurses with period of work of 21-30 years had more engagement to the organization more than professional nurses with period of operation 1-20 years. Professional nurses with income / remuneration of 45,001 baht or more had engagement to the organization more than professional nurse with income / remuneration below 45,001 baht. The overall job satisfaction was moderate level (mean = 3.34, S.D. = 0.54) and had a high level of positive relationships with engagement to nursing organizations. ($r = 0.660$, $P\text{-value} < 0.001$).

Conclusion: Job satisfaction, working period and income or remuneration are the main factors affecting nurse organization engagement including decrease professional nurses transfer or resign.

Keywords: Organizational engagement, Professional nursesHospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรเป็นหน่วยงานที่รวมตัวกันของสมาชิก เพื่อทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เป็นเหมือนจักรกลหรือกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถแล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือทำอย่างไรให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายต่างๆขององค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถของตนเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้¹

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กร โดยเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกในหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมายเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความ

ปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร² ความผูกพันต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างมากที่จะให้บุคคลพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในงานและความต้องการคงอยู่ในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดแต่พอสรุปได้ว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสพการณ์ในการทำงาน³ รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานหากมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เหมาะสมทั้งด้านการจูงใจ และสุขอนามัยก็ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และพึงพอใจต่อการทำงานนำมาซึ่งการลดอัตราการโอนย้าย/ลาออกจากงาน (turnover rate) และการคงอยู่ของบุคลากรในระบบสุขภาพ⁴

พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ ให้การดูแลผู้ป่วยตลอดระยะเวลา 24 ชั่วโมง ถือว่าเป็นกำลังหลักของระบบสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ 1) บทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างในหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย 2) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็น

Factors Affecting Nursing Organizational Engagement of Professional nurses in Doisaket Hospital, Chiangmai Province

หน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้าพยาบาล หรือด้านคลินิก ได้แก่ พยาบาล ผู้จัดการรายกรณี ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง⁵ และนับว่ายังขาดแคลน การแก้ปัญหาแต่ละวิชาชีพของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ได้มีการจัดเวทีหลัก เพื่อหาทางแก้ไขปัญหานี้ ในส่วนของวิชาชีพพยาบาลมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน และงานที่หนัก รวมถึงปัญหาการลาออกมากขึ้น เนื่องจากมองว่าไม่มีความก้าวหน้า เพราะขึ้นกลุ่มชำนาญการพิเศษไม่ได้ ซึ่งจะส่งผลอย่างมาก เพราะจะไม่มีพยาบาลที่จะบริหารและบริการในแต่ละระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพได้⁶

องค์กรพยาบาล เป็นองค์กรที่ให้บริการทางการพยาบาลแก่ประชาชนท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พยาบาลวิชาชีพจึงต้องปรับเปลี่ยนการให้บริการที่ประชาชนพึงพอใจ และตรวจสอบได้ รวมทั้งสร้างความมั่นใจในการบริการพยาบาลว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล จากการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมส่งผลให้ การบริหารและการปฏิบัติงานในองค์กรพยาบาล ต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย จากสถิติของโรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2562 พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพ โอนย้ายออก 3 ราย ลาออกก่อนเกษียณ 13 ราย เกษียณอายุราชการ 4 ราย รวมมีพยาบาลออกจากองค์กรทั้งหมด 20 ราย ในขณะที่มีการย้ายเข้ามาเพียง 6 ราย⁷ ซึ่ง

ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทำให้ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานการสรรหาอัตราากำลังมาทดแทนมีข้อจำกัด ต้องใช้เวลาและงบประมาณส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่เหลืออยู่ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิต ความสมดุลชีวิต และการทำงานลดลง ไม่มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะดำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรพยาบาลให้คงอยู่ยาวนานต่อไป

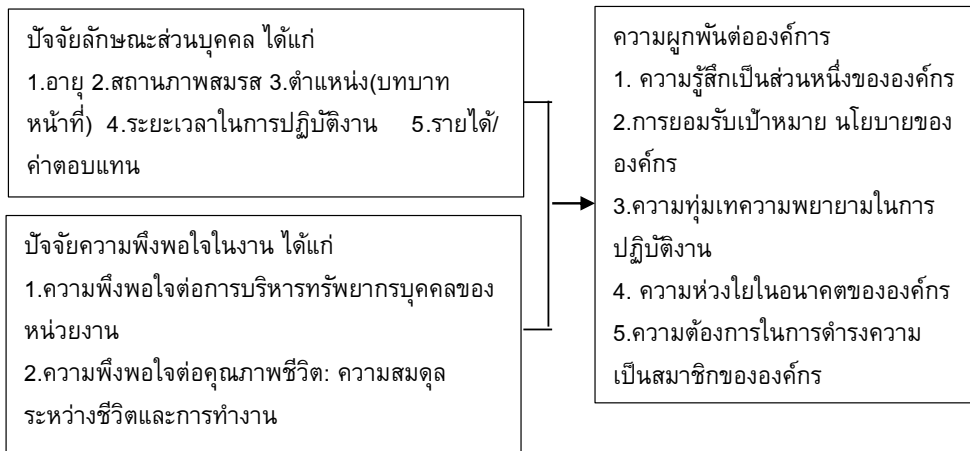
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่ กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพึงพอใจในงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงพื้นที่ กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2. ขอบเขตเชิงประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ/เข้ารับอบรม ที่มีระยะเกิน 3 เดือน/การลาคลอดบุตร และยินดีให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งทั้งหมดมี 54 คน มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดจำนวน 51 คน
3. ขอบเขตเชิงเวลา เมษายน – ตุลาคม 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกองการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขฯ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือซ้ำ (test-retest reliability) กับพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน ผลการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .930 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับ อายุสถานภาพสมรสตำแหน่ง(บทบาทหน้าที่) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อ

Factors Affecting Nursing Organizational Engagement of Professional nurses in Doisaket Hospital, Chiangmai Province

การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด 29 ข้อ ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีทั้งหมด 27 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้ (1) ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ มีทั้งหมด 11 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้เห็นด้วยมากที่สุด = 1 คะแนน เห็นด้วยมาก = 2 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง = 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย = 4 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด = 5 คะแนน (2.) ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก มีทั้งหมด 16 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้เห็นด้วยมากที่สุด = 5 คะแนน เห็นด้วยมาก = 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง = 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย = 2 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 คะแนน โดยแปลผลคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) คะแนน $3.67 - 5.00$ = ระดับมาก 2)

คะแนน $2.34 - 3.66$ = ระดับปานกลาง 3)

คะแนน $1.00 - 2.33$ = ระดับน้อย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่เลขที่โครงการวิจัย 24/2563 วันที่รับรอง 5 ตุลาคม 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย 1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล หาความถี่(Frequencies) ร้อยละ(Percentage) 2) ข้อมูลความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) 3) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล โดยค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างใช้ การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล โดย Pearson's product moment correlation กำหนดระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ องค์กรพยาบาล
โรงพยาบาลดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
n = 51		
ช่วงอายุ		
21-30ปี	4	7.84
31-40ปี	8	15.68
41-50 ปี	22	43.14
51-60 ปี	17	33.33
สถานภาพสมรส		
โสด	18	35.29
คู่	23	45.09
หม้าย/หย่า	10	19.61
ตำแหน่ง(บทบาทหน้าที่)		
หัวหน้าหน่วยงาน	9	17.65
ผู้ปฏิบัติ	42	82.35
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 10 ปี	20	39.22
11 - 20 ปี	18	35.29
21 - 30 ปี	10	19.61
31 - 40 ปี	3	5.88
รายได้/ค่าตอบแทน		
15,000 - 25,000 บาท	7	13.73
25,001 - 35,000 บาท	19	37.25
35,001 - 45,000 บาท	11	21.57
45,001 บาทขึ้นไป	14	27.45

จากตารางที่ 1 พยาบาลวิชาชีพ องค์กร
พยาบาล โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัด
เชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 51 คน พบว่า อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี
ร้อยละ 43.14 รองลงมา ช่วงอายุ 51-60 ปี
ร้อยละ 33.33สถานภาพสมรสส่วนใหญ่

Factors Affecting Nursing Organizational Engagement of Professional nurses in Doisaket Hospital, Chiangmai Province

สถานภาพคู่ ร้อยละ 45.09 รองลงมาโสด ร้อยละ 35.29 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 82.35 ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 39.22 รองลงมา คือ ช่วงระยะเวลา 11-20 ปี ร้อยละ 35.29 รายได้/ค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 37.25 รองลงมา คือ มากกว่า 45,001 บาท ร้อยละ 27.4

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ความพึงพอใจในงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	3.32	0.53	ปานกลาง
ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.38	0.58	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานภาพรวม	3.34	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าความพึงพอใจในงานภาพรวม ของพยาบาลวิชาชีพ องค์กรพยาบาล โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean =3.34, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน ร้อยละ 35.29 รองลงมาโสด ร้อยละ 35.29 รายได้/ค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 37.25 รองลงมา คือ มากกว่า 45,001 บาท ร้อยละ 27.4

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่

ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.54	0.38	ปานกลาง
การยอมรับเป้าหมาย นโยบายขององค์กร	3.48	0.54	ปานกลาง
การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.68	0.44	มาก
ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	3.72	0.54	มาก
ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.39	0.70	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม	3.57	0.39	ปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.57 S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร (Mean = 3.72, S.D. = 0.54) และการทุ่มเทความพยายามในการ

ปฏิบัติงาน (Mean = 3.68, S.D. = 0.44)อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Mean = 3.54, S.D. = 0.38) ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กร (Mean = 3.48, S.D. = 0.54) และด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Mean = 3.39, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่ง(บทบาทหน้าที่)ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล	ตำแหน่ง(บทบาทหน้าที่)				P-value
	หัวหน้าหน่วยงาน		ผู้ปฏิบัติงาน		
	Mean	SD	Mean	SD	
1.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.67	0.57	3.51	0.33	0.082
2.การยอมรับเป้าหมาย นโยบายขององค์กร	3,71	0.63	3.43	0.51	0.452
3.ความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.68	0.58	3.68	0.42	0.320
4.ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	4.04	0.77	3,65	0.46	0.004
5.ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.53	0.62	3.36	0.71	0.439
ความผูกพันภาพรวม	3.72	0.55	3.54	0.34	0.067

*T-test

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กับ ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม พบว่าตำแหน่ง (บทบาทหน้าที่) ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านความห่วงใยใน

อนาคตขององค์กร มีค่า P-value = 0.004 แสดงว่า ตำแหน่ง (บทบาทหน้าที่) ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรแตกต่างกัน โดยหัวหน้าหน่วยงาน (Mean = 3.72, S.D. = 0.55) มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร มากกว่าผู้ปฏิบัติงาน (Mean = 3.54, S.D. = 0.34)

Factors Affecting Nursing Organizational Engagement of Professional nurses
in Doisaket Hospital, Chiangmai Province

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม ช่วงอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้/ค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาล	ช่วงอายุ		สถานภาพ สมรส		ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน		รายได้/ ค่าตอบแทน	
	F	P- value	F	P- value	F	P- value	F	P- value
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	0.979	0.411	1.428	0.250	0.501	0.683	1.261	0.298
การยอมรับเป้าหมาย นโยบายขององค์กร	1.653	0.190	0.032	0.968	2.370	0.082	2.140	0.108
การทุ่มเทความพยายามใน การปฏิบัติงาน	0.488	0.692	0.440	0.647	1.758	0.168	0.992	0.405
ความห่วงใยในอนาคตของ องค์กร	1.688	0.182	0.198	0.821	7.755	<0.001	3.943	0.014
ความต้องการดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร	3.247	0.030	0.204	0.816	3.323	0.026	3.770	0.017
ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลภาพรวม	2.133	0.109	0.028	0.973	3.855	0.015	3.861	0.015

* One-Way ANOVA

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กับ ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ และสถานภาพสมรส มีค่านัยสำคัญทางสถิติ $F = 2.133$, $P\text{-value} = 0.109$ และ $F = 0.028$, $P\text{-value} = 0.973$ แสดงว่า อายุ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม ไม่แตกต่างกันส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ

รายได้/ค่าตอบแทนมีค่านัยสำคัญทางสถิติ $F = 3.855$, $P\text{-value} = 0.015$ และ $F = 3.81$, $P\text{-value} = 0.015$ แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ($F = 3.247$, $P\text{-value} = 0.030$) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่

องค์กรพยาบาล ด้านความห่วงใยในอนาคต
ขององค์กร ($F = 7.755$, $P\text{-value} < 0.001$)
และด้านความต้องการในการดำรงความเป็น
สมาชิกขององค์กร ($F = 3.323$, $P\text{-value} =$
 0.026) แตกต่างกันและรายได้/ค่าตอบแทน ที่
แตกต่างกันระดับความผูกพันต่อองค์กร
พยาบาล ด้านความห่วงใยในอนาคตของ

องค์กร ($F = 3.943$, $P\text{-value} = 0.014$) และ
ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิก
ขององค์กร ($F = 3.770$, $P\text{-value} = 0.017$)
แตกต่างกัน
ดังนั้นจึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่
ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant
Different)ตามตารางต่อไป

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้/
ค่าตอบแทน และช่วงอายุโดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

ความผูกพันต่อ องค์กรพยาบาล	ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลภาพรวม				ความห่วงใยในอนาคตของ องค์กร				ความต้องการในการดำรง ความเป็นสมาชิกขององค์กร			
ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	1-10ปี	11-20ปี	21-30ปี	31-40ปี	1-10ปี	11-20ปี	21-30ปี	31-40ปี	1-10ปี	11-20ปี	21-30ปี	31-40ปี
Mean	3.44	3.51	3.86	3.85	3.54	3.56	4.32	3.87	3.09	3.49	3.56	4.20
1-10ปี	-				-				-			
11-20ปี	0.07	-			0.02	-			0.40	-		
21-30ปี	0.42*	0.35*	-		0.78*	0.76*	-		0.47	0.07	-	
31-40ปี	0.41	0.34	-0.01	-	0.33	0.31	-0.45	-	1.11*	0.71	0.64	-
รายได้/ ค่าตอบแทน	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mean	3.43	3.55	3.37	3.83	3.40	3.64	3.58	4.09	3.06	3.44	3.00	3.79
1 = 15,000-25,000 บาท	-				-				-			
2 = 25,001-35,000บาท	0.12	-			0.24	-			0.39	-		
3 = 35,001-45,000บาท	-0.06	-0.18	-		0.18	-0.06	-		-0.06	-0.44	-	
4 = 45,001บาทขึ้นไป	0.40*	0.28*	0.45*	-	0.69*	0.44*	0.50*	-	0.73*	0.34	0.79*	-
ช่วงอายุ	21-30ปี				31-40ปี				41-50ปี			
Mean	2.70				3.08				3.40			
21-30ปี	-				-				-			
31-40ปี	0.38				-				-			
41-50ปี	0.70				0.33				-			
51-60ปี	0.98*				0.61*				0.28			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลมีรายละเอียดดังนี้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-20 ปี เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความห่วงใยในอนาคตต่อองค์กร มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-20 ปี และพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้/ค่าตอบแทน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/ค่าตอบแทน 45,001 บาท

ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/ค่าตอบแทน ต่ำกว่า 45,001 บาท เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/ค่าตอบแทน 45,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/ค่าตอบแทน ต่ำกว่า 45,001 บาท และพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/ค่าตอบแทน 45,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/ค่าตอบแทน 15,000-25,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีความผูกพันในองค์กรพยาบาล ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าช่วงอายุ 21-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงาน กับระดับความผูกพันต่อ
องค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาล	ความพึงพอใจในงาน					
	ภาพรวม		ต่อการบริหารทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน		ต่อคุณภาพชีวิต : ความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน	
	r	P - value	r	P - value	r	P - value
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	0.550	<0.001	0.258	0.068	0.378	0.006
การยอมรับเป้าหมาย นโยบายขององค์กร	0.677	< 0.001	0.199	0.162	0.382	0.006
การทุ่มเทความพยายามใน การปฏิบัติงาน	0.486	<0.001	0.307	0.028	0.254	0.073
ความห่วงใยในอนาคตของ องค์กร	0.320	0.022	0.106	0.459	0.111	0.436
ความต้องการในการดำรง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.484	<0.001	0.262	0.063	0.213	0.134
ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม	0.660	<0.001	0.346	0.013	0.507	<0.001

**Pearson's correlation*

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

ความพึงพอใจในงานภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ($r = 0.660$, $P\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานภาพรวม มี

ความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กร ($r = 0.677$, $P\text{-value} < 0.001$) ความพึงพอใจในงานภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.550$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($r = 0.486$, $P\text{-value} < 0.001$) ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.484$, $P\text{-value} < 0.001$) และความพึงพอใจในงาน

ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับ ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ($r = 0.320$, $P\text{-value} = 0.022$)

ความพึงพอใจในงาน ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ($r = 0.346$, $p\text{-value} = 0.013$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงาน ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($r = 0.307$, $p\text{-value} = 0.028$) เพียงด้านเดียวเท่านั้น

ความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ($r = 0.507$, $p\text{-value} = 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.378$, $p\text{-value} = 0.006$) และด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กร ($r = 0.382$, $p\text{-value} = 0.006$)

การอภิปรายผล

จากการวิจัยนี้ มีกลุ่มประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 51 คน ส่วนใหญ่ อายุ 40 ปีขึ้นไปมีสถานภาพสมรสคู่ เป็นระดับผู้ปฏิบัติระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และมีรายได้/ค่าตอบแทน 25,000 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในงานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน สูงกว่าความพึงพอใจในงานต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และด้านความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กร และ ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ค่าตอบแทน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม และด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน (จากตารางที่ 5) ตำแหน่ง (บทบาทหน้าที่) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรแตกต่างกัน (จากตารางที่ 4) เมื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีระดับความพึงพอใจในงานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (จากตารางที่ 2) อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลดอยสะเก็ดก่อตั้งมานานกว่า 50 ปี มีการพัฒนามาตามลำดับจนปัจจุบัน ภายใต้วิสัยทัศน์ โรงพยาบาลน่าอยู่น่าทำงาน และค่านิยมองค์กร ทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข มุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือเป็นหลักยึดของพยาบาลวิชาชีพ จึงทำให้องค์กรพยาบาลมีนโยบายต่างๆ ที่มุ่งเน้นในการสร้างสุข สร้างความผูกพันในองค์กรพยาบาล และมีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง แต่ปัจจุบันภาระงาน และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ องค์กรพยาบาลเพิ่มมากขึ้นตามนโยบายลดความแออัดในโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า ของจังหวัดเชียงใหม่ โดยโรงพยาบาลดอยสะเก็ดได้รับเลือกเป็นโรงพยาบาลแก้มลิง รับดูแลผู้ป่วยที่ส่งมาจากโรงพยาบาลตติยภูมิ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเหนื่อยล้า ไม่พึงพอใจในงานต่ออัตราค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานขาดขวัญ

และกำลังใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ⁴ ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เรื่องที่มีผลความพึงพอใจต่ำ คือ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เรื่องที่มีผลความพึงพอใจต่ำ คือ ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (จากตารางที่ 3) สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุพิชาภรณ์ ธนาวงษ์ และคณะ⁹ ที่พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และ ลัดดา อุปพงษ์¹⁰ ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กร และด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางอภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 76.47 เป็นผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 82.35 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 60.78 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในองค์กรมานาน ย่อมมี

ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงพยาบาล ต้องการให้โรงพยาบาลมีภาพลักษณ์ที่ดี ในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ยังเป็นผู้มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นอย่างดี จึงคิดว่าการลาออกจะไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้น ต่อองค์กร งานจะมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มาปฏิบัติแทนได้และยังรับรู้ถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย แต่บางครั้งมีการปรับเปลี่ยนนโยบายจากส่วนกลาง แต่การสื่อสารอาจล่าช้า จึงถูกมองว่านโยบายและเป้าหมายต่างๆ ขององค์กรเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย ส่วนเรื่องของรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 86.45 ซึ่งพยาบาลวิชาชีพคิดว่าการทำงานที่โรงพยาบาลดอยสะเก็ด มีความมั่นคง มีค่าจ้าง/ค่าตอบแทนเพิ่มตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Mowday et al.¹¹ กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรจะทวีเพิ่มมากขึ้น ตามระยะเวลา และการตัดสินใจออกจากองค์กรนั้นยิ่งยากลำบาก เพราะหมายถึงประโยชน์หรือรายได้ที่จะสูญเสียเพิ่มมากขึ้น แต่จากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนอาชีพอื่นๆ ที่มีอายุใกล้เคียงกัน เนื่องจากโรงพยาบาลดอยสะเก็ด เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษเพียงตำแหน่งเดียวคือ หัวหน้าพยาบาล จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพคิดจะเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพ จะมีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม ระดับปานกลาง แต่กลับ

พบว่า ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (จากตารางที่ 3) อภิปรายได้ว่า พยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องรับผิดชอบชีวิตผู้ป่วย มีความตระหนักในจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้สำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน ถึงแม้จะคิดว่าได้รับมอบหมายงานมากเกินไปสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers¹² ซึ่งกล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมายเพื่อประโยชน์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเชษฐ์ เวชมงคลกร และคณะ¹³ ที่พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเท และความพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3.ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล มีรายละเอียดดังนี้

อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม ไม่แตกต่างกันแต่พบว่า อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าอายุ 21-40 ปี (จากตารางที่ 6) อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมาก มีการรับรู้เป้าหมาย นโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง และมีการยอมรับวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างดี จึงไม่มีความต้องการที่จะย้ายออกจากองค์กร (เปลี่ยนงาน) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ¹⁴ ที่พบว่าอายุมีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์โดยบุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ขององค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า

สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (จากตารางที่ 5) อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพทุกคน เข้าใจ และยอมรับกับลักษณะงานที่ตนเองต้องปฏิบัติ เช่น การปฏิบัติงานเวรผลัด ประกอบกับองค์กรพยาบาลมีนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การแลก/ขายเวรนอกเวลาราชการ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรชยา สวัสดิ์วงศ์ และคณะ¹⁵ ที่พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันโรคทรวอก

ตำแหน่ง (บทบาทหน้าที่) ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าตำแหน่ง(บทบาทหน้าที่)

ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า หัวหน้าหน่วยงาน มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร มากกว่าผู้ปฏิบัติ (จากตารางที่ 4) อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงมากขึ้น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ และการรับรู้สถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนเห็นถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ¹⁴ ที่พบว่าบุคลากร สำนักงานควบคุมโรคที่ 8 ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม และด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม และด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 20 ปี และ พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี (จากตารางที่ 7)

อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลา
การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็น
ระยะเวลานาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
มีความรู้สึกห่วงใยในอนาคตขององค์กร และ
ต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะ
สมบัติ¹⁴ ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มี
ผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์
โดยบุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความ
ผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน
น้อยกว่า

รายได้/ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน มีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม และ
ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้าน
ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกของ
องค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/
ค่าตอบแทน 45,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพัน
ต่อองค์กรพยาบาลภาพรวม และ ด้านความ
ห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความต้องการ
ในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
มากกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้/
ค่าตอบแทน ต่ำกว่า 45,001 บาท (จากตารางที่
8) อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพทราบดีว่า
การกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนใน
ระบบราชการจะใช้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่
กระทรวงการคลัง กำหนดรายได้ค่าตอบแทน
เหล่านี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น จึงมี
ความรู้สึกห่วงใยในอนาคตขององค์กร คำนึงถึง
ประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และให้

ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ผู้บริ
การพึงพอใจ และต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป
สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วิเวโก² ที่
พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000
บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า
รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่าง
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน กับ ความผูกพันต่อ
องค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอย
สะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจ
ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับ
ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลสอดคล้อง กับ
แนวคิดของ Herzberg, Frederick, Mausner,
Bernard & Snyderman¹⁶ ที่กล่าวว่า ความ
พอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทัศนะ
เกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 2 ลักษณะ
คือ ทำอย่างไรให้เขาพึงพอใจ หรือ ให้เขาไม่พึง
พอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเชษฐ์ เวช
มงคล และคณะ¹³ ที่พบว่า ความพึงพอใจใน
การทำงานในส่วนปัจจัยจูงใจ และในส่วนปัจจัย
ค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำ
เปรี้ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา
รายด้านของความพึงพอใจในงาน พบว่า ความ
พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
หน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับ
ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล อภิปรายได้ว่า
องค์กรพยาบาล มีนโยบายในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมให้พยาบาล
วิชาชีพ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ส่งอบรมพยาบาล เวชปฏิบัติและรักษาโรคเบื้องต้น อบรมด้านคลินิกต่างๆ อบรมพยาบาลผู้จัดการรายกรณี สนับสนุนให้เรียนต่อในระดับปริญญาโท และสอบเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถมาปรับปรุงพัฒนางาน มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ พร้อมทั้งมีระบบการนิเทศ ติดตามงาน การให้คำแนะนำตามความเหมาะสมจากผู้บริหารขององค์กรพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตดาภา พัทธอักษรกุล¹⁷ ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล อภิปรายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน จากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ต้องรับผิดชอบครอบคลุม ทั้งด้านบริหารจัดการด้านปฏิบัติการพยาบาล ด้านวิชาการ ซึ่งมีความท้าทาย จึงเป็นแรงกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพต้องพิสูจน์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าหากพยาบาลวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถบริหารจัดการเรื่องชีวิต และการทำงานอย่างสมดุล ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

พยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ Woodland, et al. อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก้วทวี, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี¹⁸ กล่าวว่า องค์การที่มีนโยบายด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน จะส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อัตราการขาดงานและลาออกลดลง เกิดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา อุปพงษ์¹⁰ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยืดหยุ่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสกลนครในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรชยา สวัสดิ์ด้วง และคณะ¹⁵ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสถาบันโรคทรวงอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ แก้วทวี, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี¹⁸ ที่พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลดอยสะเก็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .47$)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คณะกรรมการบริหารองค์กรพยาบาล ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ตลอดจนถ่ายทอดสู่พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ เพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และทำให้พยาบาล

วิชาชีพเห็นความสำคัญของตนเองที่จะอยู่ร่วม
พัฒนาองค์กรพยาบาลให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. คณะกรรมการบริหารขององค์กร
พยาบาล ควรมีนโยบายเกี่ยวกับ การจัด
อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับภาระงาน การสรรหา
อัตราค่าจ้างทดแทน เนื่องจากภายใน 5 ปี จะมี
พยาบาลวิชาชีพทยอยเกษียณจำนวนมาก และ
สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนา
ความรู้ความชำนาญเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

3. คณะกรรมการบริหารขององค์กร
พยาบาล ควรกำหนดระบบการเสริมสร้างขวัญ
และกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพให้ชัดเจนเป็น
ธรรม การจัดสรรสวัสดิการที่ไม่ใช่ภาคบังคับ
ตามกฎหมาย ให้มีความเหมาะสมการจัด
สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการสร้าง
เสริมสุขภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่น่าจะมี
ความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของ
พยาบาลวิชาชีพ เช่น ภาวะผู้นำ การสนับสนุน
ทางสังคม การสนับสนุนทางวิชาชีพ เป็นต้น

2. ควรขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังบุคลากร
กลุ่มอื่นๆ ของโรงพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางใน
การบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับ
โรงพยาบาลต่อไป

3. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมี
การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กร
หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากร
บุคคล โดยนำปัจจัยที่พบว่ามี ความแตกต่างกัน
มาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ยังคงการได้มี
การนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้
ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์ปรีชา สิริ
จิตรภรณ์ ผู้อำนวยการ และ นางแวดวง บัว
ประเสริฐยิ่ง หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลดอย
สะเก็ด ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะงานวิจัยใน
ครั้งนี้ นอกจากนี้ ขอขอบคุณพี่น้องพยาบาล
วิชาชีพทุกท่าน ในองค์กรพยาบาล โรงพยาบาล
ดอยสะเก็ดที่กรุณาเสียสละเวลาเข้าร่วมวิจัย
ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

เอกสารอ้างอิง

1. รัตนรพี ณ นคร. ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชีกรณีศึกษาบริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2555.
2. จุฑามาศ วิเวโก. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่านจังหวัดน่าน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2555.
3. กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย [รายงานการวิจัย]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 2560.
4. อุไรพร จันทะอุ่มเม้า, ดนุลา จามจุรี, ศิริมา สิละวงค์. การประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: สำนักพยาบาลกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข; 2554.
5. กองการพยาบาล. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สื่อตะวันออก; 2561.
6. มติชนออนไลน์ [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: มติชนออนไลน์; c2563 [ปรับปรุงเมื่อ 13 สิงหาคม 2563; เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก: https://www.matichon.co.th/local/news_29710.
7. โรงพยาบาลดอยสะเก็ด, งานการเจ้าหน้าที่. ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพ. เชียงใหม่: โรงพยาบาลดอยสะเก็ด; 2562.
8. กองการพยาบาล. แนวทางการจัดเก็บตัวชี้วัดการพัฒนาคูณภาพบริการพยาบาลประจำปีงบประมาณ 2562. กรุงเทพฯ: สื่อตะวันออก; 2562.
9. สุพิชากรณ ธานวงษ์, ฉัตรสมัน พงศ์ปัญญา, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, ยวนุช สัตยสมบูรณ์. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 2561;7(2):110-23.
10. ลัดดา อุปพงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสกลนคร [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
11. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absentism and Turnover. New York: Academic Press; 1983.

Factors Affecting Nursing Organizational Engagement of Professional nurses in Doisaket Hospital, Chiangmai Province

12. Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*. 1977;22(1):46-56.
13. วรเชษฐ์ เวชมงคลกร, สุธี อยู่สถาพร, ปิยธิดา ตริเตช, สุคนธา ศิริ. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวจังหวัดฉะเชิงเทรากระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี*. 2561;29(2):101-111.
14. ศราวุธ โภชนะสมบัติ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. *นครสวรรค์: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์*; 2559.
15. ภัทรชยา สวัสดิ์วงศ์, นิตยา เพ็ญศิริณภา, พรทิพย์ กิระพงษ์. คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสถาบันโรคทรวงอก. *วารสารกองการพยาบาล*. 2559;43(3):59-73.
16. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Son; 1959.
17. จิตภา พิทักษ์กรสกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน; 2557.
18. อมรรัตน์ แก้วทวี, อารีย์วรรณ อ่วมตานี. ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 2557;15(3):313-20.

1.