

ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

**Selected factors influencing organization commitment among professional nurses at
operational level in Bangkok Hospital in the northeastern Thailand**

เทียรญทอง วงษ์สุดตา พย.ม.* รัชตะวรรณ ศรีตระกูล ปส.ด. (การพยาบาล)**

Reinthong Wongsudta M.N.S.* Rachatawan Sritragool Ph.D. (Nursing)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 300 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบออนไลน์ ได้แก่ ด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .894, .957 และ .835 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=5.31$, $SD=0.84$) ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร คือ จิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี และ องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานด้านพื้นฐานการพยาบาลเพื่อคุณภาพการดูแลรักษา และด้านการมีส่วนร่วมของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) สมการทำนายอธิบายได้ร้อยละ 44.30

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร จิตวิทยาเชิงบวก องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน

Abstract

This descriptive research aimed to investigate the selected factors (positive psychological capital and practice environment) which influenced organization commitment among professional nurses at operational level in Bangkok Hospital in the northeastern Thailand. The sample included 300 fulltime professional nurses at operational level. The sample was randomly selected by stratified hierarchy sampling. An online questionnaire was sent to the participants, including positive psychological capital, practice environment and organizational commitment aspects. Reliability of each aspect was .894, .957 and .835, respectively. Stepwise Multiple Linear Regression was performed for data analysis. The findings showed that organizational commitment average score was in high level ($\bar{x}=5.31$, $S.D. = 0.84$). The organizational commitment had been jointly influenced by three factors, namely optimistic view of positive psychological capital aspect, basic nursing for quality of care of practice environment aspect, and nurse' participation of practice environment aspect ($p<.05$). The regression model showed 44.30 percent explanation ability to organizational commitment.

keywords: organizational commitment; positive psychology capital; practice environment

*Master student (Master of Nursing Science Program in Nursing Administration), Faculty of Nursing, Khon Kaen University

**Assistant Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University, Corresponding Author, E-mail: sratcha@kku.ac.th

วันที่รับบทความ: 20 มกราคม 2563 / วันที่แก้ไขบทความเสร็จ: 8 มีนาคม 2563 / วันที่ตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2563

Received: 20 January 2020 / Revised: 8 March 2020 / Accepted: 3 April 2020

บทนำ

ปัจจุบันแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลทั้งองค์กรของภาครัฐและเอกชน สะท้อนกระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคล และการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร¹ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมโยงกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กร และจะช่วยลดปัญหาการลาออกของบุคลากรได้ ถ้าบุคคลขาดความผูกพันต่อองค์กร และลาออกจากองค์กรไป จะทำให้องค์กรขาดอัตรากำลัง ซึ่งในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทย มีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพขาดแคลนเท่ากับ 40,086 คน มีอัตราการลาออกสูงขึ้นในปี พ.ศ. 2558-2560 ร้อยละ 2.71, 2.99 และ 3.29 ตามลำดับ สาเหตุการลาออกและการขาดแคลนส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าในอาชีพน้อย มีข้อจำกัดด้านตำแหน่งงาน และการที่ไม่สามารถรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบได้ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลรักษาผู้ป่วย ทำให้ คุณภาพการดูแลผู้ป่วยลดลง² และองค์กรต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลาและงบประมาณในกระบวนการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรใหม่ ขณะเดียวกัน ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลนั้นจะรู้สึกและรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในองค์กร และแสดงออกด้วยการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย ทิศทางการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และจะอยู่กับองค์กรตลอดไป³ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและการธำรงรักษาบุคลากร จึงมีความสำคัญมากกับทุกองค์กร

โรงพยาบาลกรุงเทพ ได้พยายามสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่ในปีพ.ศ. 2558-2561ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คือร้อยละ 72,75 และ 80 ตามลำดับ ระดับที่ต่ำที่สุดคือร้อยละ 55 พบอัตราการลาออก เท่ากับร้อยละ 9, 10 และ 12 ตามลำดับ และสูงสุดถึงร้อยละ 27 เหตุผลของการ

ลาออกคือ ผลประโยชน์ค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน ร้อยละ 20⁴ จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพพบว่าสิ่งที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรคือ การจัดตารางการทำงาน ความคาดหวังของผู้มาใช้บริการและองค์กรที่มีมาตรฐานในระดับสูง และสัมพันธ์ภาพระหว่างแพทย์กับพยาบาลที่มีความหลากหลายของแพทย์ ทำให้พยาบาลไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลรักษาผู้ป่วย ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงมีปัจจัยหลายด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์จิตลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้น และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ผลประโยชน์ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผู้ทำการศึกษาไว้มากพอสมควร และแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน คุณลักษณะองค์กร ได้แก่ การรับรู้จุดมุ่งหมายขององค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความมีชื่อเสียงขององค์กร การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ความท้าทายและผลย้อนกลับของงาน สิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน จิตวิทยาเชิงบวก ข้อมูลป้อนกลับของงาน ความหลากหลายและความแตกต่างของงาน^{5,6,7,8} เป็นต้น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลภาครัฐเป็นส่วนใหญ่และมีส่วนน้อยในภาคเอกชน โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีส่วนน้อยที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกและด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานของพยาบาลโดยเฉพาะ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์กับพยาบาล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยคาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ เนื่องจาก

มีความเกี่ยวพันเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยจิตวิทยาเชิงบวกนั้น เป็นการมองโลกในด้านดี มีความเชื่อในศักยภาพของตนเอง มีความหวังในงาน พยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ตาม มีความยึดหยุ่นด้านอารมณ์⁹ ส่วนปัจจัยด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมของพยาบาล คุณภาพการพยาบาลเพื่อการดูแลรักษา การส่งเสริมสนับสนุนของผู้นำ ความพอเพียงของอัตรากำลังและทรัพยากร เพื่อทำให้เกิดความปลอดภัยกับผู้ป่วย รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์กับพยาบาลที่สะท้อนถึงความร่วมมือกันในการทำงาน¹⁰ ด้วยเหตุผลและบริบทดังที่กล่าวมา ประกอบกับผู้วิจัยมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการบริหารองค์กรพยาบาลโดยตรง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โดยมีเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรพยาบาล สร้างความผูกพันต่อองค์กร และธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

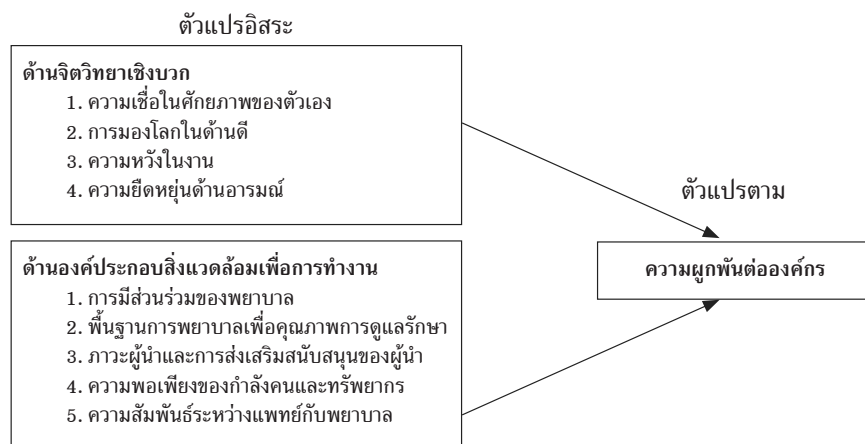
1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก และด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

วิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ ประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ ประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ ประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter et al.^{3,11} มาศึกษาโดยให้แนวคิดทฤษฎีว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความทุ่มเทให้กับองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ผู้วิจัยได้คัดสรรปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก⁹ และปัจจัยด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน¹⁰ โดยผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยดังกล่าว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย จำนวน 4 แห่ง จำนวน 575 คน ซึ่งรวมทุกช่วงของอายุและประสบการณ์การทำงาน ยกเว้นพยาบาลวิชาชีพที่ยังอยู่ในช่วงทดลองงาน ลาคลอด ลาศึกษาต่อหรืออบรม

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cohen (1988)¹² โดยพิจารณาจากอำนาจการทดสอบ (Power of test) และขนาดของผลกระทบ (effect size) ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 213 คนจากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับตารางหาจำนวนตัวอย่างตามกฎอย่างง่าย (Rule of thumb) ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ซึ่งต้องใช้จำนวนตัวอย่าง 20 ถึง 40 เท่าของจำนวนตัวแปรอิสระ¹³ ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 9 ตัว จึงเลือกใช้ที่ 30 เท่าได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = 270 คน เมื่อพิจารณาอัตราการตอบกลับ (Response rate) ของการตอบแบบสอบถามออนไลน์ขององค์กรมีร้อยละ 85 เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย หรือไม่ครบถ้วนจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกร้อยละ 15¹⁴ ได้จำนวนตัวอย่าง เท่ากับ 310 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนของประชากร ในแต่ละโรงพยาบาลกับจำนวนประชากรทั้งหมด มาคำนวณขนาดตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างมีระบบ เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างตามที่ต้องการ และตัดแบบสอบถามที่ข้อมูลไม่สมบูรณ์ 10 คน คงเหลือกลุ่มตัวอย่าง 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบประมาณค่า ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ด้านจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยได้แปลเครื่องมือวัดจิตวิทยาเชิงบวก PsyCap questionnaire (PCQ) จากต้นฉบับ⁹ จำนวน 24 ข้อ มีข้อความด้านลบคือข้อที่ 11 ซึ่งระบุสัญลักษณ์ (R) หลังข้อความ มีระดับคะแนนตั้งแต่ 1-6 โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนนดังนี้ คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1.00-1.83 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดและค่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5.16-6.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก แบบสอบถามฉบับภาษาไทยนี้ได้รับการอนุมัติให้ใช้ได้จากบริษัท Mind Garden

2. ด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน ผู้วิจัยได้แปลเครื่องมือจากต้นฉบับ¹⁰ จำนวน 31 ข้อ มีระดับคะแนนตั้งแต่ 1-4 โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล คือระดับคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1.00-1.75 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และค่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 3.26-4.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้แปลเครื่องมือจากต้นฉบับ^{3,11} จำนวน 15 ข้อ มีข้อความด้านลบอยู่ 6 ข้อคำถาม คือข้อที่ 3, 7, 9, 11, 12 และ 15 ซึ่งระบุสัญลักษณ์ (R) หลังข้อความ มีระดับคะแนนตั้งแต่ 1-7 คะแนน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนนต่ำสุด 1.00-1.86 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดและระดับคะแนนสูงสุด 6.16-7.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก

การแปลแบบสอบถามทั้ง 3 ด้านจากต้นฉบับภาษาอังกฤษครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประสานงานผ่านทางอีเมลไปยังผู้รับผิดชอบด้านลิขสิทธิ์และได้รับอนุญาตให้ใช้ในการทำวิจัยได้โดยทั่วไปเมื่อมีการอ้างอิงอย่างถูกต้องในกรณี PES-NWI¹⁰ และ OCQ^{3,11} ส่วนกรณี PCQ⁹ ได้รับอนุญาตให้แปลเป็นภาษาไทยได้ และให้ส่งฉบับที่แปลแล้วกลับไปยังผู้รับผิดชอบ โดยก่อนส่งให้ผู้รับผิดชอบ ผู้วิจัยได้ส่งฉบับภาษาไทยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยแปลกลับเป็นภาษา

อังกฤษ (Back translation) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและได้นำไปให้ผู้ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างอ่านเพื่อตรวจสอบความเข้าใจจำนวน 5 คนเมื่อตรวจสอบแล้วจึงนำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามทั้ง 3 ด้านได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า CVI (.945) เมื่อแยกรายด้าน ด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานและด้านความผูกพันต่อองค์กรได้เท่ากับ .944 .962 และ .911 ตามลำดับ หาค่าความเที่ยงโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะและคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยง (.953) เมื่อแยกรายด้านได้เท่ากับ .894 .957 และ .835 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลกรุงเทพเลขที่ 2019-047 และได้รับการอนุมัติกเว้นการขอจริยธรรมการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นเลขที่ มข 0201.2.3/6527 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย พร้อมทั้งได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการทำวิจัย และเก็บข้อมูลเฉพาะคนที่สมัครใจเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะปฏิเสธหรือยุติการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อโครงการผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทั้ง 2 แห่งแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์และคำชี้แจงรายละเอียดต่อผู้บริหารและกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 แห่ง ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 10 วัน ตั้งแต่วันที่ 2-31 ตุลาคม พ.ศ. 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปคือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร และวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนเพื่อหาปัจจัยทำนาย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีอายุเฉลี่ย ($\bar{x}$ =30.98 ปี) และมีจำนวนมากที่สุด คือ อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 58 สถานภาพโสดมากที่สุด คือ ร้อยละ 62 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ ร้อยละ 98 มีอายุงานมากที่สุด 1-3 ปี ร้อยละ 49 เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการระดับ 1 มากที่สุด ร้อยละ 57 และปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในมากที่สุด ร้อยละ 43

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ =5.31, SD =0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =6.24, SD =0.93) คือข้อคำถามที่ 6 “ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าฉันเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้” รองลงมาคือข้อคำถามที่ 1 “ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอันเหนือกว่าความคาดหวังปกติเพื่อให้โรงพยาบาลแห่งนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย” มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$ =6.11, SD =0.90) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ =2.02, SD =1.30) คือข้อคำถามที่ 7 “ท่านสามารถทำงานได้ดีเช่นกันในโรงพยาบาลแห่งอื่น ถ้างานยังคงเป็นลักษณะเดียวกันกับงานในโรงพยาบาลแห่งนี้”

3. ระดับจิตวิทยาเชิงบวก ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ =4.76, SD =0.55) ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ =4.99, SD =0.59) คือด้านการมองโลกในแง่ดี รองลงมาคือด้านความหวังใน

งาน ด้านความเชื่อในศักยภาพของตนเองมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}=4.89$, $SD=0.69$ และ $\bar{x}=4.79$, $SD=0.79$) ส่วนความยืดหยุ่นด้านอารมณ์มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}=4.76$, $SD=0.65$)

4. องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}=3.48$, $SD=0.46$) ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=3.63$, $SD=0.42$) คือ ด้านพื้นฐานการพยาบาลเพื่อคุณภาพการดูแลสุขภาพ รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์กับพยาบาล ด้านภาวะผู้นำ การส่งเสริมสนับสนุนของผู้นำ และ ด้านการมีส่วนร่วมของพยาบาลมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}=3.52$, $SD=0.63$, $\bar{x}=3.50$, $SD=0.58$, $\bar{x}=3.40$, $SD=0.55$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.24$, $SD=0.76$) คือ ความพอเพียงของอัตรากำลังและทรัพยากร

5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตัวแปรทั้งสองมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($r = .559$ และ $.511$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และพบว่าตัวแปรอิสระรายด้านทั้ง 9 ตัว มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับปานกลางถึงสูง ($r = .292- .614$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ตัวแปรอิสระที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี ($r=.614$) รองลงมาคือองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานด้านพื้นฐานการพยาบาลเพื่อคุณภาพการดูแลสุขภาพ ($r = .513$) และน้อยที่สุด ($r = .292$) คือด้านความยืดหยุ่นด้านอารมณ์

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยจิตวิทยาเชิงบวก และองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 35.4 ($R^2 = .354$) เมื่อแยกวิเคราะห์ตัวแปร

อิสระทั้ง 9 ด้าน พบว่า มีเพียงตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ จิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน ด้านพื้นฐานการพยาบาลเพื่อคุณภาพการดูแลสุขภาพ และ ด้านการมีส่วนร่วมของพยาบาล และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44.30 ($R^2 = .443$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

การอภิปรายผล

ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=5.31$, $S.D.=0.84$) เมื่อพิจารณาเฉพาะค่าคะแนนเฉลี่ย ในฐานะดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวคิดของ Buchanan¹ และ Porter, et al³ และอาจพิจารณาได้ว่าเป็นความสำเร็จในกระบวนการดูแลทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่สามารถ สร้างความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร และต้องการรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ตามแนวคิดของ Porter, et al^{3,11} ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนของอรรถวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปันดี¹⁵ ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=58.4$) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อย ($\bar{x}=30.98$) และ ระยะเวลาการทำงานไม่นานนัก ($\bar{x}=3.69$) ซึ่งถือว่าเป็นคนรุ่นใหม่ จึงอาจทำให้มีความเชื่อในศักยภาพของตนเองสูงและเชื่อว่าความสำเร็จมาจากศักยภาพของตนเองมากกว่าองค์กร และคาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าที่เป็นอยู่ รวมทั้งอาจมีส่วนที่อาจทำความเข้าใจ และยอมรับนโยบายการบริหารงานบุคคลได้ยาก อันอาจเป็นปัญหาขององค์กรในการสื่อสารนโยบายกับพนักงานก็เป็นไปได้ ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนนี้น้อย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ จิตวิทยาเชิงบวก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.76, S.D.=0.55$) และอาจพิจารณาได้ว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความเชื่อในศักยภาพของตนเอง มีการมองโลกในแง่ดี มีความหวังว่างานจะนำพาตนเองประสบความสำเร็จได้ และมีความเข้มแข็ง ยึดหยุ่นด้านอารมณ์ที่จะเผชิญปัญหา ตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, and Avolio, (2007)⁹ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการทำงาน ไม่นานนัก ($\bar{x}=3.69, SD=2.95$) ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลปฏิบัติการระดับ 1 จึงอาจปรับตัวในการเผชิญปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ไม่ตึง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรรองลงมาคือ องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงาน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}=3.48, S.D.=0.46$) เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ Lake, E.T. (2002)¹⁰ อาจพิจารณาได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในกิจการขององค์กร มีพื้นฐานการพยาบาลเพื่อคุณภาพการดูแลรักษาที่ดี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และให้การสนับสนุนในการทำงาน มีความพอเพียงของอัตราค่าจ้างและทรัพยากร และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล แต่เนื่องจากลักษณะของงานและภาระงานของพยาบาลที่แตกต่างกัน ตลอดจนความคาดหวังในผลของงานที่สูงมากขององค์กรเอกชน อาจทำให้มีแรงกดดันต่อพยาบาลสูงตามไปด้วย จึงอาจมีบางส่วนที่คาดหวังในความพอเพียงของบุคลากรในระดับที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ เมื่อพิจารณารายด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานด้านพื้นฐานการพยาบาลเพื่อคุณภาพการดูแลรักษา และ ด้านการมีส่วนร่วมของพยาบาล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ไพจิตร ไชยฤทธิ์, (2556)¹⁶ ที่พบว่า ปัจจัยที่นำความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคือ

สภาพแวดล้อมของการทำงาน และการปรับตัวเผชิญปัญหา และการฟื้นฟูอุปสรรค และงานวิจัยของ Boamah and Laschinger (2014)⁷ ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในที่ทำงาน และจิตวิทยาเชิงบวก สามารถทำนายความผูกพันในพยาบาลที่จบใหม่ได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานให้พนักงานมีมุมมองต่อการทำงานในด้านบวกเสมอ สร้างระบบการเผชิญปัญหาในการทำงานแบบกลุ่ม เพื่อให้พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานสูงเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงให้กับพยาบาลใหม่ ช่วยเหลือสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้พยาบาลเผชิญปัญหาโดยลำพัง

2. จัดระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจในแต่ละระดับ และให้พยาบาลทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงานขององค์กร

3. ปรับเปลี่ยนนโยบายการคัดเลือกบุคลากรใหม่ โดยการประเมินจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อคัดเลือกกลุ่มที่มีโอกาสผูกพันต่อองค์กรสูงเข้าร่วมงาน

4. สร้างมาตรฐานการฝึกอบรมความรู้และทักษะในวิชาชีพพยาบาลของแต่ละตำแหน่งงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ

5. จัดให้มีการสำรวจและพัฒนาความพอเพียงของบุคลากรและทรัพยากรในการทำงาน และการจัดสรรประโยชน์และค่าตอบแทนให้เป็นธรรมอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยเชิงคุณภาพในบุคลากรทุกระดับโดยการมีส่วนร่วมในด้าน

ต่างๆ เช่น การแบ่งสรรประโยชน์ตอบแทน ความพึงพอใจของอัตรากำลังและทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ศึกษาเชิงทดลองโดยนำโปรแกรมจิตวิทยาเชิงบวกมาพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับพยาบาลวิชาชีพในองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบทุกท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และโรงพยาบาลในเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตการจำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้

References

1. Buchanan B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*; 1974; 19: 533-46.
2. Sawaengdee K, Crisis of Nursing shortage in Health Service Facilities under Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health: Policy Recommendations. *Journal of Health Science*. 2017 Oct 30; 26(2): 448-56. (in Thai)
3. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*; 1974 Oct; 59(5): 603.
4. Bangkok Dusit Medical Services Corporate Nursing. Nurse Engagement report Bangkok Dusit Medical Services Co., Ltd, in the Northeast Region; 2016-2018. (in Thai)
5. Phanasathit P. Factors affecting the organization commitments of community Hospitals Personnel, Chumphon Province. Faculty of Public Health, Burapha University; 2017. (in Thai)
6. Suttharat S, Phachusilpa G. Relationships between Work Environment, Leadership of Head Nurses and Organizational Commitment of Generation Y Professional Nurses, *Journal of The Police Nurse*. 2015 January-June; 7(1): 237-52. (in Thai).
7. Boamah S, Laschinger H. Engaging new nurses: the role of psychological capital and workplace empowerment. *Journal of Research in Nursing*. 2015 Jun; 20(4): 265-77.
8. Wang YY, Wan QQ, Lin F, Zhou WJ, Shang SM. Interventions to improve communication between nurses and physicians in the intensive care unit: An integrative literature review. *Int J Nurs Sci* 2018 Jan 10; 5(1): 81-8.
9. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*. 2007 Apr; 231(2): 9-24.
10. Lake ET. Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in nursing & health*; 2002 Jun; 25(3): 176-88.

11. Porter LW, Steers RM, Mowday RT. The Measurement of Organizational Commitment. A Progress Report. Oregon University Eugene Graduate School of Management; 1979.
12. Cohen J. Statistical power analysis for the behaviors science. (2nd). New Jersey: Laurence Erlbaum Associates, Publishers, Hillsdale; 1988.
13. Tabachnick BG, Fidell LS. Using multivariate statistics. 6th ed. Boston, MA: Pearson; 2007.
14. Juntachum W. Nursing research. Department of Nursing Research and Educational Administration: Faculty of Nursing, Khon Kaen University; 2002. (in Thai)
15. Kurepan O, Piyathida T, Wungdeun P. Organizational Commitment of Professional Nurses in a Private Hospital. Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok) 2014; 29(2): 10-9. (in Thai).
16. Chaiyarit P, Khumyu A, Othaganont P. Factors Affecting Happiness At Work Of Professional Nurses at Community Hospitals in Eastern Region. 2015; 23(1): 40-54. (in Thai).