



ปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ : การวิเคราะห์ทอิกมาน

Antecedent Variables of Organizational Commitment of Professional Nurses : A Meta-Analysis

กุลหลาบ ศรีโฮมจันทร* ชนกพร จิตปัญญา** อารีวรรณ อ่วมตานี**

Kulab Srihomjun, R.N.,* Chanokporn Jitpanya, R.N., Ph.D.,** Areewan Oumtanee, R.N., Ph.D.**

บทคัดย่อ

การวิเคราะห์ทอิกมานงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) อธิบายคุณลักษณะของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 2) ศึกษาปัจจัยและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปรินูญานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 - 2558 จำนวน 45 เรื่อง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกงานวิจัย ประกอบด้วย แบบคัดเลือกงานวิจัย แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกคุณลักษณะและผลการวิจัย ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการของ Glass, McGaw, Smith

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะทั่วไป ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย และด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย 2) ปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ($r = .405$) ด้านผู้นำ ($r = .398$) ด้านลักษณะงาน ($r = .375$) และด้านปัจจัยส่วนบุคคล ($r = .187$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ ปัจจัยเชิงเหตุที่มีระดับความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์การ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านผู้นำ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : การวิเคราะห์ทอิกมาน ปัจจัยเชิงเหตุ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

* Student in Master of Nursing Science Program, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

E-mail: K.rose@windowslive.com

** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University



Abstract

The purposes of this meta-analysis study were to describe research characteristics of antecedent variables of organizational commitment of professional nurses and to identify and analyze the antecedent variables of organizational commitment of professional nurses. The samples consisted of 45 Thai master's thesis that focused on the organizational commitment of professional nurses conducting during 1995 - 2015. Purposive sampling procedure was used to select the sample into the study. The research instrument was the research record form composed of three parts; 1) research selecting, 2) research evaluation, and 3) research characteristics and research results. The instruments were tested content validity by five experts. The data were analyzed by using meta-analysis method of Glass, McGaw, Smith.

The research findings were as follows: 1) The research characteristics consisted of three characteristics including general, substantive and methodological characteristics; 2) The antecedent variables of organizational commitment of professional nurses including organizational factor ($r = .405$), leadership factor ($r = .398$), job characteristics factor ($r = .375$) and personal factor ($r = .187$), respectively.

Recommendations: Organizational factor and leadership factor had high correlation with organizational commitment of professional nurses, respectively. Therefore, nurse leaders should focus on improving organizational and leadership factors in order to encourage organizational commitment of professional nurses.

Keywords : meta-analysis, antecedent variables, organizational commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นความรู้สึกที่บุคคลยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ¹ เป็นสภาวะด้านจิตใจที่ยึดเหนี่ยวให้ตัดสินใจว่าจะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้² ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร³ ปัจจุบันพบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เช่น อายุ⁴ บรรยากาศองค์กร⁵ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน⁶ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ในระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2538 - 2558) มีผู้สนใจศึกษาวิจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละงานวิจัยมีความแตกต่างกัน บางงานวิจัยระบุว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ^{4,7} ในขณะที่บางงานวิจัยระบุว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง⁸ และบางงานวิจัยระบุว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ⁹ ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นว่าผลการศึกษายังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน ว่าปัจจัยใดมีผลทางบวกหรือทางลบหรือปัจจัยใดที่ไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้งานวิจัยต่างๆ มีการเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างและกำหนดปัจจัยเชิงเหตุในการวิจัยแตกต่างกัน และที่ผ่านมายังมิได้มีผู้ใดสังเคราะห์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้งานวิจัยเหล่านี้นำมาใช้ได้เฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรงพยาบาลและนำไปใช้จริงได้ยาก ไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงกับกลุ่มประชากรอื่นได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพมาสังเคราะห์ โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณเพื่อหาข้อสรุปว่าปัจจัยเชิงเหตุแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพมากน้อยเพียงใด และได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและชัดเจน เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในองค์การเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พัฒนางค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพและวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยเป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่มีปัจจัยเชิงเหตุส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเป็นตัวแปรต้น และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยจะถูกนำมาหาค่าขนาดอิทธิพล ซึ่งเป็นค่าดัชนีมาตรฐานที่แสดงถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพพร้อมกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณของ Glass, McGaw, Smith¹⁰

ค่าขนาดอิทธิพลเป็นผลของค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพลอธิบายได้ว่า ค่าขนาดอิทธิพลที่มีขนาดใหญ่ หมายถึงมีขนาดอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพมาก ส่วนค่าขนาดอิทธิพลที่มีขนาดเล็ก หมายถึง มีขนาดอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพน้อย ซึ่งงานวิจัยแต่ละเรื่องมีความแตกต่างกันในเรื่องลักษณะของงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระและด้านวิธีวิทยาการวิจัย คุณลักษณะดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อค่าขนาดอิทธิพลได้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ปริญญาโทหรือวิทยานิพนธ์ฉบับภาษาไทย ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย และมีหลักฐานปรากฏตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 - 2558

กลุ่มตัวอย่าง คือ ปริญญาโทหรือวิทยานิพนธ์ฉบับภาษาไทย ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย และมีหลักฐานปรากฏตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 - 2558 โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1. ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Porter, Steers, Mowday, Boulian¹ และ Meyer, Allen, Smith² เป็นตัวแปรตาม
2. ปริญญาโทหรือวิทยานิพนธ์ ที่ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารต่างๆ และสามารถเข้าถึงได้
3. ปริญญาโทหรือวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ พยากรณ์และการวิจัยเปรียบเทียบที่มีรายงานค่าสถิติที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการศึกษา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสถิติที่สามารถแปลงเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ได้แก่ ค่าสถิติ t , F หรือ X^2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น พบว่า มีวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 45 เรื่อง ที่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดัดแปลงมาจากเครื่องมือการวิจัยของ ศิริธัญญา คงอยู่¹¹ ได้แก่ แบบบันทึกงานวิจัยโดยใน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบคัดเลือกงานวิจัย ใช้เป็นเกณฑ์คัดเลือกงานวิจัยเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยเชิงเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ประเภทของงานวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติที่รายงานในการศึกษา และสรุปผลการคัดเลือก

ตอนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 10 องค์ประกอบ¹² ได้แก่ ปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย การนิยามศัพท์เฉพาะ การออกแบบงานวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และการสรุปและข้อเสนอแนะ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 และสูงสุดเท่ากับ 5 รวมคะแนนเต็ม 50 คะแนน การแปลผลแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนโดยรวม หลังจากนั้นแบ่งกลุ่มคะแนนตามเกณฑ์¹³ ดังนี้

ระดับต่ำ หมายถึง ระดับคะแนนที่ได้น้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยลบด้วยหนึ่งช่วงของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} - 1 \text{ SD}$)

ระดับปานกลาง หมายถึง ระดับคะแนนที่ได้อยู่ระหว่างคะแนนเฉลี่ย $\pm$ หนึ่งช่วงของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} \pm 1 \text{ SD}$)

ระดับสูง หมายถึง ระดับคะแนนที่ได้มากกว่าคะแนนเฉลี่ยบวกด้วยหนึ่งช่วงของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} + 1 \text{ SD}$)

ตอนที่ 3 แบบบันทึกคุณลักษณะและผลการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะงานวิจัย ประกอบด้วย 20 ข้อ ได้แก่ ชื่อผู้วิจัย ชื่องานวิจัย ประเภทของงานวิจัย หน่วยงานที่ผลิต แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนผู้วิจัย ลักษณะของงานวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา กลุ่มประชากร ขนาดกลุ่มประชากร แบ่งกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่ได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ลักัดของกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตั้งสมมติฐานการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 2 แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ กรอบแนวคิดในการวิจัย ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และทฤษฎีที่ใช้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุ

ส่วนที่ 3 ตารางบันทึกผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เป็นตารางสำหรับบันทึกค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือค่าสถิติที่สามารถนำมาแปลงเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ตาราง ประกอบด้วย ตารางค่าสถิติ r , t , F และ X^2

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาตามเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับ (CVI) ร้อยละ 80 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การตรวจสอบความสอดคล้องในการบันทึก (Interrater reliability) นำงานวิจัยที่คัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 เล่ม มาบันทึกและประเมินความสอดคล้องในการบันทึกกับอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนการประเมินคุณภาพงานวิจัย หาค่าความสอดคล้องและแปลผลการประเมินตามวิธีการของ Cooper, Hedges¹⁴ ดังนี้



IR (Interrater reliability) = $\frac{\text{จำนวนข้อของการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่สอดคล้องกัน}}{\text{จำนวนข้อของการประเมินคุณภาพงานวิจัยทั้งหมด}}$

การแปลผลการประเมิน โดยดูจากค่า IR ดังนี้

IR < .40 แสดงว่า การประเมินคุณภาพงานวิจัยไม่สอดคล้องกัน

IR .40 - .59 แสดงว่า การประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันเล็กน้อย

IR .60 - .74 แสดงว่า การประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันดี

IR > .74 แสดงว่า การประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันดีมาก

ผู้วิจัยแปลผลการประเมินความสอดคล้องจากการให้คะแนนของผู้วิจัยที่ตรงกันกับอาจารย์ที่ปรึกษา ± 1 ช่องคะแนน¹³ เท่ากับ 0.76 ซึ่งอยู่ในระดับสอดคล้องกันดีมาก

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการพิจารณาโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในกลุ่มสหสถาบันชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม ใ้รับรองการวิจัยเลขที่ COA No.186/2559 ผ่านการอนุมัติวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย และด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย โดยสถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้และค่าความโด่ง

2. นำค่าสถิติจากผลการวิจัยมาหาค่าขนาดอิทธิพลร่วมกับการวิเคราะห์ห่อถักตามวิธีการของ Glass, McGaw, Smith¹⁰

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ คุณลักษณะของงานวิจัย และปัจจัยเชิงเหตุและผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยเชิงเหตุที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านลักษณะทั่วไป พบว่า งานวิจัยทั้ง 45 เรื่อง เป็นงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหมด มีแหล่งผลิตส่วนใหญ่ คือ คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จำนวน 40 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 88.9 โดยมีการศึกษาและตีพิมพ์เผยแพร่มากที่สุด ในช่วงปี พ.ศ. 2541 - 2545 จำนวน 17 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 37.8

1.2 ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 44 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 97.8 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากทุกภาคของประเทศไทย จำนวน 18 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 40.0 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 29 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.4 ส่วนแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยนำมาใช้ศึกษามากที่สุด คือ แนวคิดของ Porter และคณะ¹ จำนวน 34 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 75.6

1.3 ด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 51 - 778 คน เฉลี่ย 301 - 400 คน ส่วนใหญ่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 18 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีการตั้งสมมติฐานแบบทางเดียวมากที่สุด จำนวน 24 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 53.3 และมากกว่าครึ่งหนึ่งของงานวิจัยที่นำมาศึกษามีการกำหนดระดับนัยสำคัญไว้ล่วงหน้า คือ จำนวน 26 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 57.8 โดยระดับนัยสำคัญที่ระบุไว้มากที่สุด คือ ระดับ .05 จำนวน 28 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 62.2 งานวิจัยส่วนใหญ่มีการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 30 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 66.7 ซึ่งงานวิจัยทั้งหมดใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในการหาความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย โดยมีการรายงานค่าความเที่ยงครบทุกตัวแปร จำนวน 41 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 91.1 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 - 3 สัปดาห์ จำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 46.7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ส่วนใหญ่ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จำนวน 20 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 44.4 จำนวนเครื่องมือวิจัยมีตั้งแต่ 2 - 6 ชุด เฉลี่ย 3.58 ชุด มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ใช้วัดตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0.81 - 0.90 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ใช้วัดตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุมีค่ามากกว่า 0.90 ส่วนคะแนนจากการประเมินคุณภาพงานวิจัย พบว่า มีคะแนนอยู่ระหว่าง 41 - 50 ซึ่งอยู่ในระดับดี (มากกว่า 33 คะแนน) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.53

2. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยเชิงเหตุที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีจำนวนค่าดัชนีมาตรฐานทั้งหมด 374 ค่า ประกอบด้วยปัจจัยเชิงเหตุ 4 ด้าน ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด จำนวน 144 ค่า และต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านผู้นำ จำนวน 54 ค่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานของแต่ละปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยปัจจัยด้านองค์การมีค่าสูงสุด ($r = .405$) รองลงมา คือ ด้านผู้นำ ($r = .398$) ด้านลักษณะงาน ($r = .375$) และด้านปัจจัยส่วนบุคคล ($r = .187$) ตามลำดับ โดยรายละเอียดจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานของปัจจัยเชิงเหตุทั้ง 4 ด้าน ดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 1 จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน ค่าต่ำสุด สูงสุด ของปัจจัยเชิงเหตุ
ด้านองค์การ

ปัจจัยเชิงเหตุด้านองค์การ	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์		Min	Max
	k	r		
บรรยากาศองค์การ	21	.339	.025	.773
บรรยากาศจริยธรรมในงาน	8	.430	.221	.600
วัฒนธรรมองค์การ	8	.333	.140	.490
การสนับสนุนขององค์การ	7	.507	.378	.790
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	5	.591	.497	.661
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การ	4	.365	.227	.431
ทัศนคติต่อองค์การ	4	.458	.340	.540
ระบบรางวัล	3	.437	.370	.470
ความยุติธรรมในองค์การ	3	.384	.334	.468
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	.600	.600	.600
สถานภาพโรงพยาบาล	1	.015	.015	.015
ขนาดโรงพยาบาล	1	.006	.006	.006
การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ	1	.723	.723	.723
ประเภทของโรงพยาบาล	1	.130	.130	.130
ลักษณะการกระจายอำนาจขององค์การ	1	.520	.520	.520
รวม	69	.405	.301	.481



ตารางที่ 2 จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน ค่าต่ำสุด สูงสุด ของปัจจัยเชิงเหตุ
ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยเชิงเหตุด้านลักษณะงาน	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์		Min	Max
	k	r		
สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	33	.340	.150	.600
ความเฉพาะของงาน	29	.347	.083	.620
ความเครียดในงาน	26	.173	.028	.384
ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	15	.511	.229	.761
ความพึงพอใจในงาน	14	.899	.330	.687
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	5	.383	.260	.475
การจูงใจในการทำงาน	5	.065	.045	.087
คุณภาพชีวิตการทำงาน	4	.587	.380	.726
การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตน	3	.464	.399	.582
บทบาททางวิชาชีพ	2	.474	.441	.506
การมีส่วนร่วมในงาน	2	.577	.554	.598
การปฏิบัติงาน	1	.760	.760	.760
สมรรถนะเชิงวิชาชีพ	1	.410	.410	.410
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	.526	.526	.526
เจตคติต่องาน	1	.700	.700	.700
สมดุลชีวิตการทำงาน	1	.477	.477	.477
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1	.517	.517	.517
รวม	144	.375	.370	.554



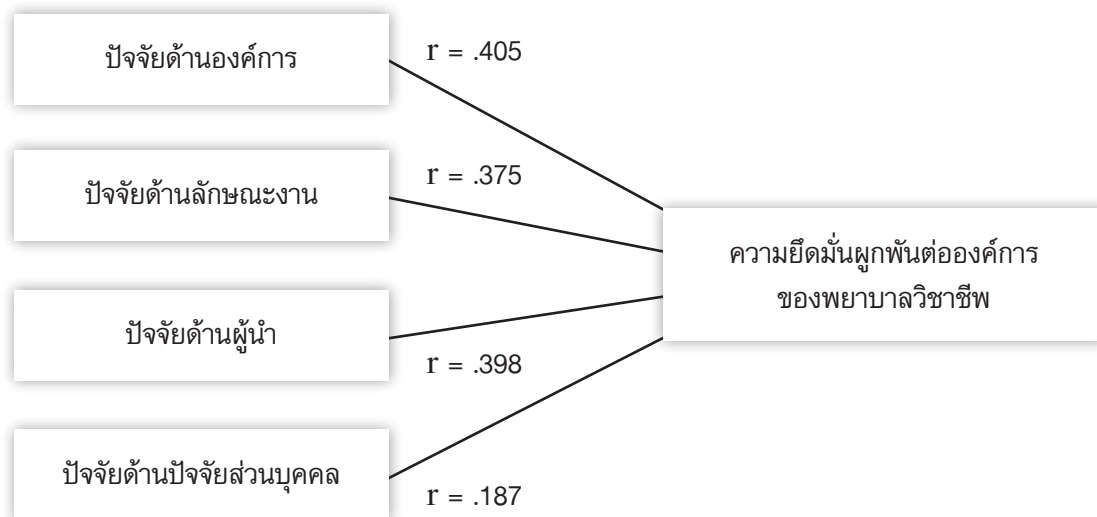
ตารางที่ 3 จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน ค่าต่ำสุด สูงสุด ของปัจจัยเชิงเหตุ
ด้านผู้นำ

ปัจจัยเชิงเหตุด้านผู้นำ	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์		Min	Max
	k	r		
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	22	.428	.176	.651
ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง	9	.548	.312	.929
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	7	.310	.209	.384
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	7	.302	.240	.458
ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	.426	.235	.650
การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3	.293	.260	.320
ความสามารถในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	1	.380	.380	.380
รวม	54	.398	.258	.538

ตารางที่ 4 จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน ค่าต่ำสุด สูงสุด ของปัจจัยเชิงเหตุ
ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยเชิงเหตุด้านปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์		Min	Max
	k	r		
อายุ	33	.138	.001	.420
ประสบการณ์การทำงาน	27	.430	.035	.678
สถานภาพสมรส	15	.065	.001	.260
ระดับการศึกษา	12	.381	.000	.087
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	9	.168	.009	.290
เพศ	3	.045	.028	.230
ภูมิลำเนา	2	.010	.010	.010
รายได้	2	.173	.070	.250
ตำแหน่งงาน	3	.045	.001	.110
ประเภทการจ้างงาน	1	.002	.002	.002
รวม	107	.187	.015	.233

จากตารางผู้วิจัยนำมาสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ห่อถักงานวิจัยปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในครั้งนี้ อภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญที่ได้ค้นพบ โดยเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของงานวิจัย งานวิจัยที่ศึกษาทั้ง 45 เรื่อง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะทั่วไป ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย และด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย

1.1 คุณลักษณะด้านลักษณะทั่วไปของงานวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการวิเคราะห์ห่อถักงานวิจัยครั้งนี้เป็นวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา (ร้อยละ 100) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ห่อถักงานวิจัยในประเทศไทยหลายๆ เรื่อง ทั้งที่เป็นงานวิจัยของคณะพยาบาล^{11,15} และงานวิจัยของคณะอื่น เช่น คณะครุศาสตร์^{16,17} ซึ่งพบว่า งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาจำนวนมากที่สุด เนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 กำหนดไว้ว่า การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษานั้นเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ และพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของผู้เรียน ซึ่งการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษามีทั้งแผน ก และแผน ข โดยแผน ก เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการทำวิทยานิพนธ์¹⁸ ดังนั้นวิทยานิพนธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ในระดับบัณฑิตศึกษา ส่งผลให้มีงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษาออกมาเป็นจำนวนมาก โดยคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลมีการผลิตมากที่สุด จำนวน 40 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 88.9 เนื่องจากการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทางด้านวิชาชีพการพยาบาลโดยตรง จึงทำให้งานวิจัยดังกล่าวถูกผลิตขึ้นโดยคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลมากที่สุด ด้วยภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยยังคงเป็นประเด็นปัญหาที่ต้องมีการดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาจนถึงยุคปัจจุบัน ฉะนั้น การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ นับว่าเป็นการศึกษาในเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับพยาบาลวิชาชีพ¹⁹ ซึ่งสาเหตุที่สำคัญที่สุดของภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพจากอดีตจนถึงปัจจุบัน คือ การที่องค์กรไม่สามารถรักษาให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรได้²⁰ ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นตัวแปรที่นิสิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาลให้ความสนใจนำมาศึกษาเป็นจำนวนมาก เพื่อนำผลการวิจัยมาส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดภาวะการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยอย่างยั่งยืน²¹

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า งานวิจัยดังกล่าวถูกผลิตขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2541 ถึง พ.ศ. 2545 มากที่สุด จำนวน 17 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 37.8 แสดงให้เห็นว่านโยบายจำกัดตำแหน่งราชการ การกำหนดมาตรการให้ยกเลิกการใช้ทุนของพยาบาล เนื่องจากประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ทำให้พยาบาลที่จบการศึกษาใหม่มีอิสระไม่ต้องใช้ทุนอย่างในอดีต ขณะเดียวกันการที่รัฐบาลมีนโยบายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical Hub) เป็นโอกาสของภาคเอกชนในการขยายบริการหลังวิกฤตเศรษฐกิจ เป็นเหตุให้โรงพยาบาลเอกชนมีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ยังผลให้พยาบาลจบใหม่ที่มีอิสระเหล่านั้นส่วนหนึ่งจึงตัดสินใจลาออกจากระบบราชการ และเลือกไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ทำให้กระทรวงสาธารณสุขและภาครัฐต้องจ้างพยาบาลเป็นลูกจ้างชั่วคราว นอกจากนี้ ในช่วง ปี พ.ศ. 2538 - 2548 ยังพบว่ามีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากวิชาชีพก่อนวัยอันควร โดยพยาบาลวิชาชีพมีระยะเวลาทำงานในงานบริการสุขภาพเฉลี่ยเพียงคนละ 22.5 ปีเท่านั้น และมีอัตราการสูญเสียร้อยละ 4.45 ต่อปี²² ดังนั้นทำให้ระบบราชการประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างมาก จึงมีผู้ให้ความสนใจในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในช่วงปีดังกล่าวเป็นจำนวนมาก เพื่อค้นหาแนวทางส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ

1.2 คุณลักษณะด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 44 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 97.8 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีประสบการณ์การทำงาน ได้รับอำนาจจากการทำงานเพิ่มขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้ไม่มีความคิดที่จะออกไปจากองค์กร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร²³ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศกสรรัตน์ ติระวิชัย⁷ และรัสมิภาพรรณ ประมวลทรัพย์²⁴ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นอกจากประสบการณ์ที่มากแล้วพยาบาลวิชาชีพในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ที่มีอายุมากพอสมควร ด้วยอายุที่มากขึ้นพัฒนาการในตำแหน่ง

หน้าที่การงานมักสูงขึ้น ความพึงพอใจในงานมากขึ้น รับรู้ว่าการคงอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เกิดการเคลื่อนไหวไปสู่องค์กรอื่นลดลง²³ ฉะนั้นคนที่มีอายุมากขึ้นจึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น²⁵ สอดคล้องกับการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา²⁶ และศกลรัตน์ ต๊ะวิชัย⁷ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลวิชาชีพช่วงอายุ 30 - 34 ปี มีอัตราการย้ายงานมากที่สุด และช่วงอายุ 30 - 40 ปี มีอัตราการลาออกมากที่สุด²⁷ จากเหตุผลข้างต้นทำให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาต้องเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้¹² จากผลการศึกษาที่พบว่าแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่างมาจากทุกภาคของประเทศมากที่สุด จำนวน 18 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 40 และสังกัดกับกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 29 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.4 เนื่องจากโรงพยาบาลที่มีการกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภาคประเทศ ส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลและสังกัดกับกระทรวงสาธารณสุข โดยมีการนำแนวคิดของ Porter และคณะ¹ มาใช้ในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด จำนวน 34 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 75.6 ด้วยเป็นแนวคิดที่มีการพิจารณาถึงความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยได้อธิบายลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ชัดเจนครอบคลุมทั้งการมีทัศนคติทางบวกหรือเจตคติที่ดีต่อองค์กร ค่านิยมที่กลมกลืน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กรมีความจงรักภักดี ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และไม่โยกย้ายที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีความเหมาะสมกับบริบทของพยาบาล เนื่องจากลักษณะงานการพยาบาลมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติ พฤติกรรมของบุคคล และสังคม ทำให้เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทุกมิติที่มีต่อองค์กรพยาบาล

1.3 คุณลักษณะด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 51 - 778 คน เฉลี่ย 301 - 400 คน ซึ่งมีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรหรือกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปแล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากร โดยพบว่า มีงานวิจัยเพียง 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.2 ที่เลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และมีการวิจัยเพียง 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.7 ที่ศึกษาจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากขนาดประชากรมีน้อย²⁸ ส่วนจำนวนเครื่องมือวิจัย พบว่า งานวิจัยทั้งหมดมีจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2 - 6 ชุด เฉลี่ย 3.58 ชุด เมื่อพิจารณาจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง พบว่า จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้นอยู่กับจำนวนตัวแปรในงานวิจัยที่ศึกษา¹² โดยมีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ล่วงหน้า จำนวน 26 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 57.8 เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์และครบถ้วน ส่วนงานวิจัยอีกจำนวน 19 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 42.2 ไม่ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า เพราะการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ล่วงหน้า ผู้วิจัยส่วนใหญ่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ซึ่งเป็นค่าที่นำมาใช้มากที่สุด รองลงมา คือ .01 และ .001 แต่หากใช้ค่านัยสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจริงจะระบุค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจริงมากกว่าการประมาณการที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมอาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยต้องการใช้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่มีค่าต่ำที่สุดที่จะเป็นไปได้ในการอ้างอิงผลการวิจัย²⁸

นอกจากนี้การหาค่าความตรงของเครื่องมือวิจัยที่รายงานไว้ส่วนใหญ่ระบุว่าได้ผ่านการตรวจสอบ

ความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI) จำนวน 30 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 66.7 ซึ่งเป็นวิธีการพื้นฐานของการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ เพื่อพิจารณาถึงภาพรวมของเครื่องมือวิจัยหรือชุดของข้อคำถามในด้านความครอบคลุม ครอบคลุมและถูกต้องของเนื้อหา ทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ รองลงมาไม่มีการหาค่าความตรง จำนวน 10 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 22.2 ในส่วนนี้อาจทำให้งานวิจัยทั้ง 10 เรื่องนี้ขาดความน่าเชื่อถือเพราะความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือวิจัย²⁹

ส่วนการหาความเที่ยง เนื่องจากตัวแปรส่วนใหญ่เป็นตัวแปรแฝง ซึ่งหมายถึงตัวแปรที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรงต้องนำแนวคิดมาตีความสร้างเป็นข้อคำถาม วัดตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างแทน และในการวัดนี้มักใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ดังนั้นวิธีการที่รายงานไว้ในงานวิจัยส่วนใหญ่จึงใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทุกเรื่อง แต่มีการรายงานค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครบทุกตัวแปร จำนวน 41 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 91.1 และรายงานค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยไม่ครบทุกตัวแปร จำนวน 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.9 ซึ่งผู้วิจัยควรจะต้องรายงานค่าความตรง และค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยให้ครบทุกตัวแปร จึงจะทำให้สรุปได้ว่าเครื่องมือวิจัยนั้นมีคุณภาพเพียงพอต่อการแปลผลการวิจัยหรือไม่ ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือเพียงใด สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่า ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ใช้วัดตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0.81 - 0.90 จำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 46.7 และค่าความเที่ยงที่ใช้วัดตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุส่วนใหญ่มากกว่า 0.90 จำนวน 36 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 54.5 ซึ่งจากค่าความเที่ยงที่สูงส่งผลให้คะแนนคุณภาพงานวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ครั้งนี้อยู่ในระดับดี (มากกว่า 33 คะแนน) โดยมีคะแนนอยู่ระหว่าง 41 - 50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.53 เนื่องจากงานวิจัยทั้งหมดที่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์อภิमानครั้งนี้เป็นวิทยานิพนธ์ที่ได้รับการควบคุมคุณภาพทุกขั้นตอนของการทำวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นอกจากนี้ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่รายงานว่าใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 - 3 สัปดาห์ มีจำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 46.7 เนื่องจากเครื่องมือทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คือ พยาบาลวิชาชีพทำให้ไม่มีความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง จึงสะดวกในการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และการให้ความร่วมมือในการวิจัยเป็นอีกหนึ่งบทบาทของพยาบาลวิชาชีพทั้งระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารทั้งระดับต้นจนถึงระดับองค์การที่ต้องมีการดำเนินการและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยตลอดจนนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานและองค์การต่อไป³⁰ จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการวิจัยมากขึ้น ส่งผลให้องค์การเกิดความร่วมมือในการทำวิจัย จึงทำให้ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสั้นลง

2. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยเชิงเหตุที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีจำนวนค่าดัชนีมาตรฐานทั้งหมด 374 ค่า ประกอบด้วยปัจจัยเชิงเหตุ 4 ด้าน ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด จำนวน 144 ค่า และต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านผู้นำ จำนวน 54 ค่า แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่สนใจศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน

มากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด จำนวน 33 ค่า ซึ่งอาจเนื่องมาจากสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมมือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน และทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้ผู้ร่วมงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ²³ สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรมา มณีภาค³¹ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนปัจจัยด้านผู้นำซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด อาจเนื่องจากการศึกษาปัจจัยด้านผู้นำของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่นำมาศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีเพียงเรื่องเดียวที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพพระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงทำให้ตัวแปรด้านผู้นำมีการนำมาศึกษาน้อยกว่าตัวแปรอีก 3 ด้าน โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านผู้นำ จะเห็นว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด จำนวน 22 ค่า ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง หากบุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ รับรู้ว่าตนเองมีค่ากับองค์การ เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสมัย กันทอินทร์³² พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและยังสอดคล้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยของ จารุพร สาธินัย¹⁵ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในงาน เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าดัชนีมาตรฐานของแต่ละปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยปัจจัยด้านองค์การมีค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .405$) รองลงมา คือ ด้านผู้นำ ($r = .398$) ด้านลักษณะงาน ($r = .375$) และด้านปัจจัยส่วนบุคคล ($r = .187$) ตามลำดับ จากผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยของ ปิยฉัตร ฉ่ำชื่น³³ ที่พบว่า ตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การ คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ในด้านเดียวกัน เนื่องจากการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ เปรียบเสมือนแม่เหล็กที่ดึงดูด และอ้าวงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างยาวนาน³⁴ ทำให้โรงพยาบาลประสบผลสำเร็จในการอ้าวงรักษาพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการให้อยู่ในองค์การได้เป็นอย่างดีด้วยคุณภาพการพยาบาลที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริษา ทันเจริญ³⁵ พบว่า การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนปัจจัยด้านผู้นำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การรองลงมา โดยพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากผู้นำต้องสามารถใช้กระบวนการแบบทำทาสสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่



จนเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับองค์การ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่แบบอย่างเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความประทับใจ และความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ให้มุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยผู้นำจะใช้ศิลปะในการแสดงออกเพื่อกระตุ้นชักจูงผู้ตามให้เกิดความทุ่มเท อุทิศตน จงรักภักดีต่อองค์การ จนส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ²³ สอดคล้องกับการศึกษาของ มาเรียม ตระกูลชัยศรี³⁶ พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงานผลของระดับของความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเป็นที่น่าสังเกตว่ามีความใกล้เคียงกับปัจจัยด้านผู้นำมากแสดงให้เห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเช่นกัน โดยพบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์ห่อภิमानงานวิจัยของ ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น³³ ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านความผูกพันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยด้านการลาออกโอนย้าย และการเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่ามีการศึกษาในอดีตด้วยการวิเคราะห์ห่อภิमानงานวิจัยของ Blegen³⁷ ซึ่งให้ผลการวิจัยที่สอดคล้องและสนับสนุนอย่างชัดเจนว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ นั้นแสดงให้เห็นว่ายิ่งพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นยิ่งจะส่งผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการส่งเสริมให้หน่วยงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากทุกปัจจัยที่ได้จากการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะปัจจัยด้านองค์การมีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านองค์การเป็นลำดับต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาองค์การให้สามารถเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงสุด
2. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในระดับผู้บริหารทางการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าพยาบาล ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดและมีผลโดยตรงในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
3. การสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า คุณภาพของเครื่องมือวิจัย เป็นตัวแปรในด้านวิทยาการวิจัยที่ส่งผลต่อขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนั้นผู้วิจัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เนื่องจากเครื่องมือวิจัยคือหัวใจสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการนำผลการวิจัยไปใช้



เอกสารอ้างอิง

1. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organization commitment job satisfactions and turnover among psychiatric technicians. *J Appl Psychol* 1974;59:602-09.
2. Meyer JP, Allen NI, Smith CA. Commitment to organization and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol* 1993;78(4):538-51.
3. Sukchuay K. Organizational commitment of engineers, Provincial Electricity Authority. [Master's Thesis, Faculty of Social Administration]. Thammasat University; 2011. (in Thai).
4. อัญชลี ลินสุวรรณะ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2550.
5. Chaitup M. The relationships between organizational crimate and organizational commitment of register nurses in sub-district health promoting hospitals, Mahasarakham province. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Khon Kaen University; 2012. (in Thai).
6. Suttharat S. Relationships between work environment, leadership of head nurses, and organizational commitment of generation Y professional nurses, autonomous university hospitals. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2013. (in Thai).
7. ศกลรัตน์ ต๊ะวิชัย. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2544.
8. เสาวณี สุทธิวารี. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.
9. Prada J. Relationships between personal factors, constructive organizational culture, organizational readiness, and organizational commitment as perceived by professional nurses, psychiatric hospitals. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2002. (in Thai).
10. Glass GV, McGaw B, Smith ML. Meta-analysis in social research. Beverly Hills: CA Sage; 1987.
11. Kongyoo S. A meta-analysis on antecedent variables of nurses' quality of working life. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2014. (in Thai).
12. Burn N, Grove SK. Understanding nursing research: building an evidence-based practice. 5th ed. St. Louis: MO: Saunders/Elsevier; 2011.



13. นงลักษณ์ วิรัชชัย. รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย: การวิเคราะห์อภิमान. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2552.
14. Cooper H, Hedges LV. The handbook of research synthesis. New York: Russel Sage Foundation; 1994.
15. Sathanee J. A meta-analysis of consequence variables of job empowerment of professional nurses. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2008. (in Thai).
16. Langprasert S. Meta-analysis research of innovations to improve reading comprehensions of elementary school students. [Master's Thesis, Faculty of Education]. Chulalongkorn University; 2007. (in Thai).
17. Khunchana W. Meta-analysis of research on student's problem solving skills. [Master's Thesis, Faculty of Education]. Chulalongkorn University; 2007. (in Thai).
18. กระทรวงศึกษาธิการ. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548. กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา: เล่มที่ 122 ตอนพิเศษ 39 ง; หน้า 14-5.
19. อุไรพร จันทะอุ่มเฒ่า. คุณภาพชีวิตในการทำงานของวิชาชีพพยาบาล. วารสารกองการพยาบาล 2555;39(1):92-6.
20. วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสงดี. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล 2555;27(1):5-12.
21. สภาการพยาบาล. แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-2559). นนทบุรี: สภาการพยาบาล; 2555.
22. Sawaengdee K. The current nursing workforce situation in Thailand. Journal of Health Systems Research 2008;2(3):40-6. (in Thai).
23. บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
24. รัมภาพรรณ ประมวลทรัพย์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
25. Sheldon ME. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly 1971;16:143-50.
26. ลำราญ บุญรักษา. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมสุขภาพจิต. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2539.



27. Khunthar A. The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand. J Nurs Sci 2014;32(1):81-90. (in Thai).
28. บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ยูเอเอ็นไอ อินเตอร์มีเดีย; 2547.
29. วิจิตร ศรีสุพรรณ. การวิจัยทางการพยาบาล: หลักการและแนวทางปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: โรงพิมพ์โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2545.
30. สมจิต หนูเจริญกุล. การส่งเสริมสุขภาพ: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติการพยาบาล. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์; 2543.
31. วัชรรา มณีภาศ. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2543.
32. Kunta-In P. Empowerment, organization climate and organizational commitment of professional nurses in community hospitals northern region. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Naresuan University; 2006. (in Thai).
33. Chumchuem P. A meta-analysis of factors related to nurses' job satisfaction. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2004. (in Thai).
34. McClure ML, Poulin Sovie MD, Wandelt MA. Magnet hospital attraction and retention of professional nurses. Kansas City MO: American Nursing Association; 1983.
35. Thancharoen S. Relationships between hospital status, magnet hospital, and organizational commitment of professional nurses, university hospitals. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2011. (in Thai).
36. Trakoonchaisri M. The relationship between head nurses' exemplary leadership and organizational commitment of staff nurses at hospital in the central region. [Master's Thesis, School of Nursing]. Sukhothai Thammathirat Open University; 2007. (in Thai).
37. Blegen MA. Nurses job satisfaction: a meta-analysis of related variables. Nursing Research 1993;42:36-41.