

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กร ของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร **Organizational Commitment Factors Affecting Intention to Stay of Newly Graduated Nurses in Private Hospitals in Bangkok**

ลัญชนา เพิ่มพูล, พย.ม. (การพยาบาลผู้สูงอายุ) ¹

Lunchana Permpool, M.N.S. (Gerontological Nursing) ¹

ชาติชาย พุกษาพงษ์, พ.บ., ประ.ด. (อายุรศาสตร์เขตร้อนคลินิก) ²

Chatchai Pruksapong, M.D., Ph.D. (Clinical Tropical Medicine) ²

ชัยสิทธิ์ ทันศึก, พย.ม. (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน) ³

Chaisit Thansuk, M.N.S. (Community Nurse Practitioner) ³

สุมิตรา ทันศึก, พย.บ. ⁴

Sumittra Tansuek, B.N.S. ⁴

Received: January 16, 2026 Revised: June 18, 2026 Accepted: June 19, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่กับองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน

¹ อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

¹ Instructor, School of Nursing, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

² รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า

² Associate Professor, Phramongkutklao College of Medicine

³ อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

³ Instructor, Faculty of Nursing, Siam University

³ ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) E-mail: chaisit72@hotmail.com

⁴ พยาบาลวิชาชีพ สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

⁴ Registered Nurse, Galya Rajanagarindra Institute

เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น .71 และแบบสอบถามการคงอยู่กับองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น .70 เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม 2567 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลจบใหม่มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทั้ง 6 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ได้ร้อยละ 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{adj. } R^2 = .240, p < .001$) โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ได้มากที่สุด ($\text{Beta} = 1.243, p < .001$)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพและการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พยาบาลจบใหม่ เพื่อเพิ่มการคงอยู่กับองค์กรในพยาบาล จบใหม่

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่กับองค์กร พยาบาลจบใหม่

Abstract

This predictive correlational research aimed to determine the organizational commitment factors, intention to stay, and organizational commitment factors affecting intention to stay of newly graduated nurses. The sample consisted of 270 newly graduated nurses in private hospitals in Bangkok. The research instruments included a demographic questionnaire, an organizational commitment factors questionnaire with a reliability of .71, and an intention to stay questionnaire with a reliability of .70. Data were collected from November to December 2024. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that newly graduated nurses had high mean scores across all six domains of organizational commitment, while their overall mean score for intention to stay was at a moderate level. Three domains of organizational commitment, including career advancement, organizational interaction, and compensation and benefits, could statistically significantly predict the intention to stay of newly graduated nurses, accounting for 24% of the variance ($\text{adj. } R^2 = .240, p < .001$). The most predictive factor was career advancement ($\text{Beta} = 1.243, p < .001$).

This research suggests that organizations should place importance on providing career paths and proper benefits to newly graduated nurses. This will help increase the

intention to stay among these nurses.

Keywords: Organizational commitment, Intention to stay, Newly graduated nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพคือนุคลากรหลักในระบบสาธารณสุข โดยมีการปฏิบัติหน้าที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ เนื่องจากการพยาบาลเป็นบริการที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสูง การมีกำลังคนที่เพียงพอและมีคุณภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ อย่างไรก็ตามระบบสาธารณสุขปัจจุบันกำลังเผชิญวิกฤตสำคัญ เพราะจำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการพยาบาลที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสวนทางกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพที่ต่ำลง สอดคล้องกับที่บุญช่วย ศิลาหม่อม (2560) กล่าวว่า ความเป็นจริงในปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพขาดแคลนและมีการคงอยู่ในงานลดต่ำลง สถานการณ์นี้สะท้อนถึงความเร่งด่วนที่ผู้นำนโยบายต้องทบทวนมาตรการบริหารจัดการ การกระจายบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยับยั้งการสูญเสียกำลังคนและธำรงรักษามาตรฐานการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

ข้อมูลจากระบบคลังข้อมูลสถิติอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2565 มีผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทั้งหมด 10,014 คน และมีพยาบาลที่คงทำงานในระบบบริการสุขภาพ 168,402 คน สูญเสีย 7,017 คน พยาบาลที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทั้งหมด 211,939 คน โดยมีพยาบาลในระบบบริการสุขภาพคิดเป็น 1 ต่อประชากร 406 คน การขาดแคลนพยาบาลทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วย ซึ่งตามมาตรฐานที่ดีในการดูแลผู้ป่วยควรมีสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยเป็น 1:4 เมื่อขาดคนทำงาน สัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยจึงเพิ่มเป็น

1:8 (กฤษฎา แสงดี, วรรัตน์ ใจชื่น, และณัฐยานันท์ เดชา, 2562) ส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้น และต้องทำงานหนักในการบริการสุขภาพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นผลให้พยาบาลส่วนหนึ่งลาออกหรือย้ายงานไปสู่ภาคเอกชน (ชญาณี จุลบล, 2563) ที่ปัจจุบันมีการขยายตัวของบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้น ส่งผลให้สถานพยาบาลเอกชนมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นมากกว่า 20,000 คน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนย้ายบุคลากรจากโรงพยาบาลภาครัฐสู่ภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง (สภาการพยาบาล, 2565) แม้ว่าสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยจะมีศักยภาพในการผลิตพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ระบบได้เฉลี่ยปีละ 11,000–12,000 คน แต่ยังไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล เนื่องจากปัจจัยด้านความต้องการการบริการสุขภาพที่ซับซ้อนและสูงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร ประกอบกับแรงดึงดูดจากตลาดแรงงานอื่นที่มีอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่า ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายบุคลากรทั้งในกลุ่มพยาบาลจบใหม่และกลุ่มที่มีประสบการณ์ออกสู่ภาคเอกชนหรือสายงานอื่นนอกเหนือระบบบริการสุขภาพ ส่งผลให้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง (กฤษฎา แสงดี และคณะ, 2562) ซึ่งการลาออกของพยาบาลส่งผลกระทบหลายมิติ ทั้งเชิงเศรษฐศาสตร์ คุณภาพบริการ และความยั่งยืนของกำลังคนทางการพยาบาล (วิภาดา คุณาวิฑิตกุล และชมพูนุท สิงห์มณี, 2568) องค์กรจึงจำเป็นต้องมีมาตรการการธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในงานด้วยวิธีต่างๆ ให้ได้นานที่สุด เพราะการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเพียงพอกับภาระงาน จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการสุขภาพได้

อีกทั้งยังลดงบประมาณในการสรรหาและพัฒนาบุคลากร
 เพิ่มความเชื่อมั่นและภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในโรงพยาบาล
 เอกชนในประเทศไทยมีมาตั้งแต่ก่อนสถานการณ์การ
 ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งนายกสมาคมโรงพยาบาล
 เอกชน นายแพทย์เฉลิม หาญพาณิชย์ ประธานกรรมการ
 บริหารบริษัทบางกอกเชน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)
 เปิดเผยว่า ธุรกิจโรงพยาบาลประสบปัญหาการ
 ขาดแคลนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการแย่งซื้อ
 ตัวบุคลากรตามมาเป็นระยะ ๆ หลายแห่งได้พยายาม
 แก้ปัญหาด้วยวิธีให้ทุนการศึกษากับนักศึกษาพยาบาล
 รวมถึงมีสวัสดิการที่ดี ระดับเงินเดือนที่สูงใจ มีการ
 ประเมินปรับเงินเดือนทุกปีและมีโบนัสให้ (เฉลิม
 หาญพาณิชย์ และทัศนยา บุญทอง, 2558 อ้างถึงใน
 จิตารีย์ ภูงษ์, นิตยา เพ็ญศิริภา, และพรทิพย์ กิระพงษ์,
 2565) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่
 ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมากที่สุด คือ
 ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการ
 สนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
 เมื่อองค์กรให้คุณค่า ประกอบกับหัวหน้าหรือผู้ปวย
 สร้างความรู้สึกลดข้อด้อยให้พยาบาลสามารถสื่อสารและ
 ทำงานได้อย่างมั่นใจ จะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดความ
 ผูกพันในงานอย่างแนบแน่น ในทางกลับกัน หากขาด
 แรงสนับสนุนเหล่านี้ พยาบาลจะเผชิญกับภาวะหมดไฟ
 จากภาระงานที่สูงจนนำไปสู่การลาออกในที่สุด จาก
 การศึกษาพบว่า การที่โรงพยาบาลจัดอัตราค่าจ้างให้
 สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วยและความรุนแรงของโรค
 และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบไม่มุ่งจับผิด จะช่วยลด
 ความเครียดสะสม เพิ่มความสุขในการทำงาน และ
 สามารถรักษาพยาบาลวิชาชีพให้อยู่จับเคลื่อนองค์กรได้
 (ชญานี จุลบล, 2563)

แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะหมดไฟ และความ
 ตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
 โดยเฉพาะการใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การ 9 มิติ

ของ Litwin and Stringer (1968) เป็นตัวเชื่อมโยง
 โครงสร้างองค์การเข้ากับแรงจูงใจและพฤติกรรม แต่การ
 ศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในภาพรวมของ
 พยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุงาน หรือจำกัดอยู่ในบริบท
 ของโรงพยาบาลรัฐเป็นหลัก ซึ่งอาจยังไม่สะท้อนปัญหาที่
 แท้จริงของกลุ่มพยาบาลจบใหม่ในบริบทของโรงพยาบาล
 เอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพยาบาลจบใหม่ในช่วง
 อายุงาน 1-2 ปีแรก ถือเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบาง
 และมีอัตราการหมุนเวียนลาออกสูงที่สุดในวิชาชีพ
 (Laschinger, 2012) เนื่องจากการปรับตัวจากสถาน
 ศึกษาเข้าสู่การปฏิบัติงานจริงที่มีความกดดันสูง อีกทั้ง
 บริบทของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครนั้น
 มีความจำเพาะสูงในเรื่องการแข่งขันทางธุรกิจที่เข้มข้น
 และการดึงตัวหรือซื้อตัวบุคลากรระหว่างองค์กร
 ตลอดเวลา การที่โครงสร้างองค์การมีความซับซ้อน
 จนกลายเป็นอุปสรรคและเพิ่มความเครียด ย่อมส่งผล
 กระทบต่อพยาบาลจบใหม่รุนแรงกว่าพยาบาลที่มี
 ประสบการณ์ (จิตารีย์ ภูงษ์ และคณะ, 2565) ดังนั้น
 การศึกษายรรยาการองค์การในมิติต่าง ๆ เช่น โครงสร้าง
 องค์การ ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพ หรือการสนับสนุน
 ในกลุ่มพยาบาลจบใหม่ของโรงพยาบาลเอกชนใน
 เมืองหลวงโดยเฉพาะ จึงยังเป็นช่องว่างทางวิชาการ
 ที่สำคัญ การค้นพบข้อเท็จจริงในกลุ่มเป้าหมายนี้
 ไม่เพียงแต่จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านการบริหาร
 การพยาบาลให้จำเพาะเจาะจงและทันสมัยขึ้น แต่ยังมี
 คุณค่าสูงในเชิงบริหารสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล
 ในการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ไปออกแบบแนวทางการ
 ลดความเหน็ดเหนื่อยทางอารมณ์ ปรับปรุงบรรยากาศการ
 ทำงานให้สอดคล้องกับพยาบาลรุ่นใหม่ เพื่อสกัดกั้น
 การลาออกและรักษาพยาบาลศักยภาพสูงไว้กับองค์กร
 ได้อย่างยั่งยืนในสภาวะที่มีการแข่งขันสูง (Lu, Zhao,
 & While, 2019)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัย
 ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของ
 พยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers (1982) ซึ่งนิยามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของพยาบาลจบใหม่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นทุ่มเท และตัดสินใจคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่กับองค์กร ของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

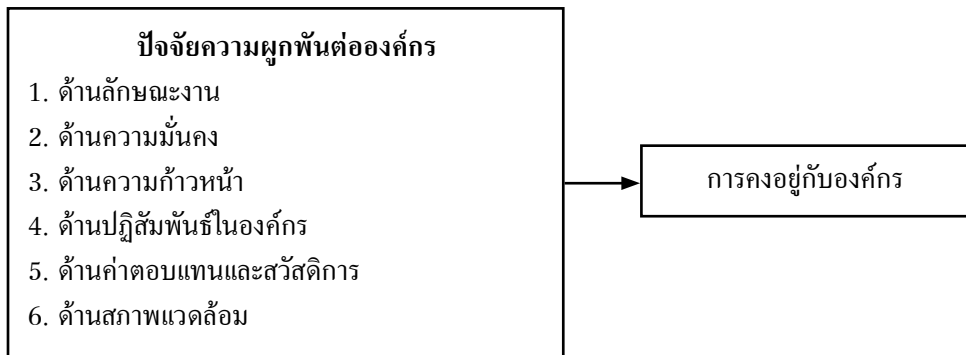
สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Mowday et al. (1982) ที่กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่กำหนดการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วย 3 มิติ

ได้แก่ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (ความเชื่อมั่นในเป้าหมายองค์กร) ความเต็มใจทุ่มเท (ความตั้งใจทำงานหนักเพื่อองค์กร) และความปรารถนาที่จะอยู่ต่อ (ความตั้งใจไม่ลาออก) องค์ประกอบที่มีผลต่อการคงอยู่โดยตรงแบ่งออกเป็น 3 หมวดหมู่หลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะของงานและบทบาท (job & role characteristics) ประกอบด้วย (1) ความท้าทายในงาน: งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างเต็มที่ (2) ความรับผิดชอบ: การได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนและมีอิสระในการตัดสินใจ และ (3) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน: การรับรู้ถึงผลสัมฤทธิ์ของงานตนเอง 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (structural factors) ประกอบด้วย (1) การยอมรับและรางวัล: การได้รับการยกย่องและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ (2) ความก้าวหน้า: โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพและการพัฒนาตนเอง และ (3) ค่านิยมและเป้าหมาย: การมีค่านิยมส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลและทางเลือก (personal & alternative factors) ประกอบด้วย (1) ประสบการณ์การทำงาน: ระยะเวลาการทำงานและประสบการณ์เชิงบวกที่ผ่านมา และ (2) โอกาสในการทำงานที่อื่น: ยิ่งบุคลากรเห็นว่าตนเองมี “ทางเลือกน้อย” หรือตลาดงานภายนอกไม่มีตำแหน่งที่ดึงดูดใจ โอกาสที่จะคงอยู่กับองค์กรเดิมจะยิ่งสูงขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งคาดว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านจะส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (predictive correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 10,014 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) อายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี 2) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร 3) ได้รับใบอนุญาตหรือไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 และ 4) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย จำนวนขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1976 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 6 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 270 คน เลือกโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ 5 แห่ง (จากจำนวน 62 แห่ง) ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับฉลาก จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับฉลากรายชื่อพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลละ 54 คน

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถาบันการศึกษา ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPA) ผลการ

สอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษา รายได้ และแผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Mowday et al. (1982) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านความมั่นคง จำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ ด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร จำนวน 6 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ และด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ รวมจำนวน 35 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด (1.00-1.50 คะแนน) ในระดับน้อย (1.51-2.50 คะแนน) ในระดับปานกลาง (2.51-3.50 คะแนน) ในระดับมาก (3.51-4.50 คะแนน) และในระดับมากที่สุด (4.51-5.00 คะแนน)

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่กับองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Steers (1977) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 2 ข้อ มีลักษณะคำตอบ

เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ของข้อคำถามทางบวก ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และ เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนข้อคำถามทางลบให้คะแนนในลักษณะตรงกันข้าม สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มีการคงอยู่กับองค์กรในระดับน้อยที่สุด (1.00-1.50 คะแนน) ในระดับน้อย (1.51-2.50 คะแนน) ในระดับปานกลาง (2.51-3.50 คะแนน) ในระดับมาก (3.51-4.50 คะแนน) และในระดับมากที่สุด (4.51-5.00 คะแนน)

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามการคงอยู่กับองค์กร ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ได้คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละชุดอยู่ในช่วง .60-1.00 ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ละ 15 คน รวมจำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามการคงอยู่กับองค์กร ด้วยวิธีการของครอนบาช ได้ค่าเท่ากับ .71 และ .70 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ 1) หลังจากโครงร่างวิจัยได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม (เอกสารรับรองเลขที่ 2566/006.31/10 วันที่ 31 ตุลาคม 2566) ผู้วิจัยจึงเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูล และ 2) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็น

ความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนทั้ง 5 แห่ง เข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นมอบ QR code สำหรับการเข้าถึงเอกสารชี้แจงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด พร้อมขอความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มตัวอย่างทราบ จากนั้นกลุ่มตัวอย่างอ่านเอกสารและตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ และส่งกลับมาที่ผู้วิจัย โดยใช้เวลา 8 สัปดาห์ ทั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และข้อมูลการคงอยู่กับองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการหาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ ผลการทดสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (multicollinearity) พบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลจบใหม่ พบว่าพยาบาลจบใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.15 มีอายุอยู่ในช่วง 20-24 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.59 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเอกชน คิดเป็นร้อยละ 77.78 มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPA) อยู่ในช่วง 3.00-3.49 คิดเป็นร้อยละ 77.04 สอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผ่านแล้ว คิดเป็นร้อยละ 97.41 ระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษาอยู่ในช่วง 7-12 เดือน คิดเป็นร้อยละ 92.22 มีรายได้อยู่ในช่วง

35,001–45,000 บาทต่อเดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในสามัญ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.59

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลจบใหม่ พบว่า พยาบาลจบใหม่มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคง ($M = 4.15, SD = .61$) รองลงมา คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ($M = 4.03, SD = .70$) ด้านลักษณะงาน ($M = 4.02, SD = .58$) ด้านความก้าวหน้า ($M = 3.95, SD = .70$) ด้านสภาพแวดล้อม ($M = 3.72, SD = .71$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($M = 3.61, SD = .68$) ตามลำดับ

3. การคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ พบว่า พยาบาลจบใหม่มีคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ($M = 3.30, SD = .44$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลจบใหม่มีคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่กับองค์กรในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ “การวางแผนที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้” ($M = 3.88, SD = .86$) และมีคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่กับองค์กรในระดับปานกลาง 7 ข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ “ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่ว่าองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์ใด” ($M = 3.34, SD = 1.02$) รองลงมา คือ “การปฏิเสธเมื่อได้รับการชักชวนให้ไปร่วมงานกับองค์กรอื่นที่

เสนอค่าตอบแทนสูงกว่า” ($M = 3.33, SD = .90$) “การตัดสินใจลาออกจากองค์กรหากมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า” ($M = 3.30, SD = .80$) “การวางแผนที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป” ($M = 3.29, SD = .92$) “การวางแผนที่จะเปลี่ยนงานในอนาคต” ($M = 3.27, SD = .76$) “ความตั้งใจที่จะไม่ลาออกแม้ลักษณะงานจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง” ($M = 3.04, SD = .58$) และ “ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ” ($M = 2.97, SD = .95$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ได้ร้อยละ 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{adj. } R^2 = .240, p < .001$) โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ได้มากที่สุด ($\text{Beta} = 1.243, p < .001$) รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ($\text{Beta} = 1.008, p < .001$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\text{Beta} = .484, p < .001$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสามารถในการทำนายของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ (n = 270)

ตัวแปรทำนาย	b	SE	Beta	t	p
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้า	.789	.096	1.243	8.202	< .001
ความผูกพันต่อองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร	.639	.126	1.008	5.083	< .001
ความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.316	.083	.484	3.813	< .001

Constant = 3.705, R = .520, R² = .270, adj. R² = .240, F = 7.498, p < .001

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลจบใหม่มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคง รองลงมา คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจที่ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีทักษะในการแก้ปัญหา และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำชมเชย ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายและมีอิสระในการตัดสินใจ ยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พยาบาลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกตามบริบทขององค์กร โดยมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามอย่างเต็มกำลังในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers, and Porter (1979) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในฐานะการแสดงออกถึงความจงรักภักดีและความสัมพันธ์ที่แนบแน่น ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีความเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังปรากฏพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับงานการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ความซื่อสัตย์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ตลอดจนความรู้สึภาคภูมิใจในความสำคัญขององค์กรและความปรารถนาที่จะครองตนเป็นสมาชิกขององค์กรไปจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีพื้นฐานมาจากแรงจูงใจที่ไม่ใช่เพียงตัวเงิน (non-monetary rewards) แต่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์อันดีและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือทางสังคมในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ รวมถึงความสมดุลระหว่าง

ชีวิตส่วนตัวกับงาน และความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Miner (1992 อ้างถึงในกนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ที่ได้รวบรวมทฤษฎีของ Mowday, Porter, and Steers ซึ่งจำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ 1) ด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) อันเป็นการแสดงออกถึงความผูกพันอย่างต่อเนื่องผ่านพฤติกรรมการทำงาน โดยพนักงานพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เนื่องจากการทุ่มเททรัพยากรทั้งร่างกายและแรงใจไปกับการทำงานอย่างมหาศาล และ 2) ด้านทัศนคติ (attitudinal commitment) อันเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่พนักงานมีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลจบใหม่มีคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง โดยพยาบาลจบใหม่รับรู้ว่าองค์กรมีความมั่นคงอยู่แล้วในระดับสูง จึงเกิดลักษณะ ceiling effect ทำให้ความแตกต่างของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคงระหว่างบุคคลมีน้อย และไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรได้ นอกจากนี้ บุคลากร Generation Z อาจไม่ได้ให้คุณค่ากับ “ความมั่นคง” เพียงอย่างเดียวเหมือนคนรุ่นก่อน แต่ให้ความสำคัญกับการเติบโตในอาชีพ การเรียนรู้ ความยืดหยุ่นในการทำงาน และคุณภาพชีวิตมากกว่า จึงทำให้ความมั่นคงเป็นเพียงเงื่อนไขพื้นฐานในการเลือกงาน แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้ตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว เมื่อจำแนกการคงอยู่กับองค์กรเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลจบใหม่มีคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่กับองค์กรในระดับมาก 1 ข้อ คือ “การวางแผนที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

แห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้” ในขณะที่ข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เช่น “การปฏิเสธเมื่อได้รับการชักชวนให้ไปร่วมงานกับองค์กรอื่นที่เสนอค่าตอบแทนสูงกว่า” “ความตั้งใจที่จะไม่ลาออกแม้ลักษณะงานจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง” “ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ” ปรากฏการณดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบหลักในงาน อันได้แก่ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้เกิดทัศนคติทางบวกและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้สึกมั่นคงและการมองเห็นช่องทางความก้าวหน้าในอาชีพช่วยให้พยาบาลจบใหม่สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้ อันเป็นแรงจูงใจสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dibble (1999) ที่ระบุว่า การบริหารจัดการเพื่อการคงอยู่ของบุคลากรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน (money) การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (development and career opportunity) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (work environment) และความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และความยืดหยุ่นของเวลา (work, family, and flextime) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องการคงอยู่ (theoretical model of retention) ของ Taunton, Krampitz, and Woods (1989) ที่จำแนกปัจจัยสนับสนุนการคงอยู่ออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะครอบครัว 2) ปัจจัยด้านภาระงาน เช่น ลักษณะงานประจำ การสื่อสารในงาน 3) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ความยุติธรรมของค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และ 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น แรงจูงใจและภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้เป็นกลไกสำคัญในการรักษาพยาบาลจบใหม่ให้คงอยู่ในระบบการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ได้ร้อยละ 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าสามารถทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ได้มากที่สุด โดยมีผลทางบวก ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ในบริบทการทำงานยุคปัจจุบัน บุคลากรไม่ได้มองหาเพียงแค่ “งานที่มั่นคง” แต่มองหา “อนาคตที่เติบโต” การที่องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากร และบุคลากรมีโอกาสนในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง จะสร้างความรู้สึกท้าทายและเติบโตร่วมไปกับองค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงจัดเป็น “ปัจจัยจูงใจ” ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ทรงพลังที่สุดในการสร้างความพึงพอใจในงาน และกระตุ้นให้บุคคลอยากผูกพันและทำงานในองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของบุญช่วย ศิลาหม่อม (2560) ที่พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กรที่สามารถทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ได้ โดยมีผลทางบวก สะท้อนว่า “คน” และ “บรรยากาศ” เป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน ได้รับการสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน จะเกิดความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งช่วยลดความเครียดและแรงกดดันจากการทำงาน ส่งผลให้อัตราการลาออกลดลง เมื่อบุคลากรได้รับมิตรภาพ การช่วยเหลือ และการปฏิบัติที่ดีจากบุคคลในองค์กร จะเกิดความรู้สึกต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทุ่มเททำงานและเลือกที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลจบใหม่ได้เช่นกัน โดยมีผลทางบวก

ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็น “เงื่อนไขพื้นฐาน” ที่บุคลากรคาดหวังว่าต้องได้รับในระดับที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่แล้ว แต่การจะเหนี่ยวนำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรในระยะยาว เพียงแค่จำนวนเงินอาจไม่เพียงพอ หากองค์กรนั้นไม่มีการส่งเสริมความก้าวหน้าหรือมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี ค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจเป็นเพียง “ปัจจัยค้ำจุน” หรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจเท่านั้น แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะสร้างความผูกพันเพื่อให้อุทิศตนอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Dibble (1999) ที่ระบุว่า การบริหารจัดการเพื่อการคงอยู่ของบุคลากรประกอบด้วย ค่าตอบแทน การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และความยืดหยุ่นของเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องการคงอยู่ ของ Taunton et al. (1989) ที่ระบุว่า ปัจจัยสนับสนุนการคงอยู่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านภาระงาน เช่น การสื่อสารในงาน ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ความยุติธรรมของค่าตอบแทนและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น แรงจูงใจและภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

องค์กรควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งพยาบาลที่ชัดเจนและโปร่งใส สนับสนุนทุนการศึกษาหรือการอบรมเฉพาะทาง มีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาระงานจริง จัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพยาบาลรุ่นใหม่ เช่น การเบิกจ่ายที่รวดเร็ว หรือสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว นอกจากนี้องค์กรควรพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยงให้กับพยาบาลรุ่นพี่ เพื่อลดแรงกดดันและความขัดแย้งระหว่างวัย สร้างบรรยากาศความปลอดภัยทางจิตใจ เพื่อลดความเครียดและสร้าง

ความผูกพันในระดับบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่กับองค์กรระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนกับโรงพยาบาลรัฐ และระหว่างพยาบาลจบใหม่กับพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูง เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน โดยคัดสรรตัวแปรอิสระเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร ความเครียดจากการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน (work-life balance) เพื่อขยายองค์ความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจางแสง, และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรี*, 11(26), 116–129.
- กฤษดา แสงดี, วรรัตน์ ใจชื่น, และณัฐธยาน์กร เดชา. (2562). *แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี: สื่อตะวัน.
- ชญานิ์ จุลบล. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดสกลนคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยสกลนครินทร์.
- จิตติรัช ภูมั่ง, นิตยา เพ็ญศิริรักษา, และพรทิพย์ ธีระพงษ์. (2565). บรรยากาศองค์กร ความเหนียวแน่นและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*, 5(2), 79–91.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา คุณาวิทิตกุล, และชมพูนุท สิงห์มณี. (2568). ต้นทุนการลาออกของพยาบาลไทย: บทบาทพยาบาลและกลยุทธ์การจัดการ. *พยาบาลสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 52(4), 308–318.
- สภาการพยาบาล. (2565). *แผนกลยุทธ์การพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2565–2569*. นนทบุรี: สื่อตะวัน.
- Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees: Retention strategies for your organization's most important resource*. New York: John Wiley & Sons.
- Laschinger, H. K. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 472–484. doi:10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, MA: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. doi:10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. doi:10.2307/2391745
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *The Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14–19. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2921631/>
-