



**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**
**Factors Related to the Level of Organizational Engagement of
Nursing Faculty Members towards their Institution, Burapha University**

ดรุณี ชมศรี^{1*}, พรชัย จุลเมตต์¹ และ นรินทร์ กระจายกลาง¹
Darunee Chomsri^{1*}, Pornchai Jullamate¹ and Narin Krajaiklang¹
มหาวิทยาลัยบูรพา^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 117 คน โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93, .95, .95 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคร้สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 72.6 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ($M=65.17$, $SD=6.99$) ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.715$, $.689$ และ $.759$) ตามลำดับ ส่วนอายุ เพศ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทของสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยการให้ความสำคัญ กับการพัฒนางานให้มีขั้นตอนและเป็นระบบ และพัฒนางานที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน การจัดการให้มีลักษณะของการกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: darunee2505@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 089-5158409)

Abstract

This descriptive correlational research aimed to study the level of organizational engagement and study factors related to Organizational Commitment of nursing faculty members at Burapha University. 117 faculty members were recruited using simple random technique, based on Krejcie and Morgan's statistical table (Krejcie & Morgan, 1970). Instruments used in this study included the Demographic Data Form, as well as the Organization Engagement Questionnaire, the Characteristic of Job Questionnaire, the Characteristic of Organization Questionnaire, and the Working Experience Questionnaire with reliabilities of .93, .95, .95, and .93, respectively. Frequency, percentage, mean, and standard deviation were computed. Chi Square and Pearson's product moment correlation were calculated for relationship. Findings revealed that 72.6 percent of samples have a high level of organization engagement ($M=65.17$, $SD=6.99$). Characteristics of job, Characteristic of organization, and working experience positively related to organization engagement at level of significance of .01 ($r=.715$, $.689$, and $.759$, respectively).

Age, sex, duration of working, monthly income, level of education, marital status, and category of job did not statistically relate to organization engagement.

Nursing faculty administrator or involving person should enhance organization engagement of faculties by focusing on characteristics of job, characteristic of organization, and working experience of their staffs.

Keywords: Organizational Commitment, Nursing Faculty Members

บทนำ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตพยาบาล การดำเนินการวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีบุคลากรหลัก ได้แก่ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ด้านการผลิตพยาบาล ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก นอกจากนั้นแล้ว ภารกิจด้านการวิจัย ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาล และเป็นตัวชี้วัดในการประกันคุณภาพการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ยังมีหน้าที่ที่จะต้องบริการวิชาการแก่สังคมทุกระดับ ด้วยการเผยแพร่องค์ความรู้ทางการพยาบาล และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ และภารกิจสุดท้ายเป็นภารกิจในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนั้นแล้วคณะพยาบาลศาสตร์ ยังมุ่งหวังที่จะเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำ 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ภายในปี 2560 กล่าวได้ว่าทั้งหมดนี้ เป็นภารกิจที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการทำหน้าที่ และความผูกพันของบุคลากรทุกระดับ ที่มีต่อคณะพยาบาลศาสตร์ อันจะนำไปให้คณะพยาบาลศาสตร์บรรลุภารกิจต่าง ๆ ตามที่วางเป้าหมายไว้ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร



เป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรที่มีบุคลากรหลายประเภทและมีจำนวนมาก เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะแสดงออก ในรูปของความศรัทธา การยอมรับเป้าหมาย และให้คุณค่าขององค์กรด้วยความเต็มใจ แสดงออกในรูปของ พฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ทำงานต่อเนื่องโดยไม่ โยงย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนาน มีความเสียสละ อุทิศตน พุ่งเททั้งแรง กายและแรงใจ พร้อมทั้งจะใช้ความรู้และความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ของตน เพื่อนำมาพัฒนางานใน หน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด การที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อ องค์กรนั้น มีปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการต่างพยายามศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่ออธิบายพฤติกรรมความ ผูกพันต่อองค์กร จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัย พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร Ninlawan (2011) โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ องค์กรและขนาดขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Inthacharoen, 2008)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 2 ประเภท ได้แก่ อาจารย์และ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 147 คน โดยที่บุคลากรทั้งหมดนี้มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและภูมิหลังในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อ องค์กรที่แตกต่างกันได้ ประกอบกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพายังไม่มีข้อมูลของความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อที่จะนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภท ของสายงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Porter, Steers, Mowday & Boulian, (1974) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ และมีการแสดงทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ที่ประกอบด้วย อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของสายงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะพยาบาลศาสตร์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณานิตหาความสัมพันธ์ (Correlational Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 147 คน แบ่งเป็นอาจารย์จำนวน 97 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 50 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2558 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน แบ่งเป็น อาจารย์ จำนวน 73 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 44 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 5 ชุด คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลา ในการทำงาน ประเภทของสายงาน และรายได้ต่อเดือน
2. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของ Inthacharoen (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด การคิดคะแนนของแบบสอบถามนี้เป็นการคิดคะแนนรวมทั้งหมด โดยที่คะแนนมากหมายถึงมีความผูกพันต่อองค์การมาก และแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

ความผูกพันระดับน้อย	หมายถึง คะแนน 15-34 คะแนน
ความผูกพันระดับปานกลาง	หมายถึง คะแนน 35-54 คะแนน
ความผูกพันระดับมาก	หมายถึง คะแนน 55-74 คะแนน

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของ Ninlawan (2011) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่



เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด การคิดคะแนนของแบบสอบถามนี้เป็นการคิดคะแนนรวมทั้งหมดโดยคะแนนมากหมายถึงมีความเห็นด้วยกับลักษณะงาน

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์การของ Ninlawan (2011) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด การคิดคะแนนของแบบสอบถามนี้เป็นการคิดคะแนนรวมทั้งหมดโดยคะแนนมากหมายถึงเห็นด้วยกับลักษณะองค์การ

5. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของ Ninlawan (2011) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด การคิดคะแนนของแบบสอบถามนี้เป็นการคิดคะแนนรวมทั้งหมดโดยคะแนนมากหมายถึงมีความเห็นด้วยกับประสบการณ์ในการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ไปทดสอบใช้กับบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .93, .95, .95 และ .93 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหลังจากได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาแล้ว โดยแจกซองเอกสารที่บรรจุแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือและชี้แจงการทำวิจัยไว้ในช่องใส่เอกสารของกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายที่สุ่มได้ และขอให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามที่ตอบแล้ว บรรจุใส่ซองเอกสารเดิมและนำมาส่งคืนในกล่องที่ผู้วิจัยจัดทำไว้ที่บริเวณจุดรับส่งเอกสารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและการกระจายของข้อมูล โดยทำการทดสอบการกระจายของข้อมูลอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของสายงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงานด้วยการทำ Histogram, Stem and Leaf Plot, Box Plot, Kolmogorov Smirnov Test และค่า Fisher's Skewness Coefficient พบว่ามีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์



ระหว่าง เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประเภทของสายงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติไคสแควร์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพียร์สัน

จริยธรรมวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้รับการพิจารณาจริยธรรม หมายเลข ที่ 70/2558 รับรองวันที่ 3 กันยายน 2558

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=117)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	15	12.82
หญิง	102	87.18
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	43	36.75
40-50 ปี	42	35.90
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	32	27.35
<i>(M=43.47, SD=9.217)</i>		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	12.82
ปริญญาตรี	22	18.80
ปริญญาโท	49	41.88
ปริญญาเอก	31	26.50
สถานภาพสมรส		
โสด	63	53.85
สมรสแล้ว	49	41.88
หย่า/แยก/หม้าย	5	4.27



ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์		
ต่ำกว่า 10 ปี	54	46.15
10-20 ปี	47	40.17
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	16	13.68
<i>(M=11.68, SD=8)</i>		
ประเภทของสายงาน		
ข้าราชการ	18	15.38
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	46	39.32
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	41	35.04
ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	12	10.26
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 30,000 บาท	56	47.86
30,000 – 50,000 บาท	46	39.32
ตั้งแต่ 50,001 บาท ขึ้นไป	15	12.82
<i>(M=35,026.14, SD=17,192.134)</i>		

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.18 โดยมีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมามีอายุ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 43.47 ปี ($SD=9.217$) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 41.88 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 26.50 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.85 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมามีอายุ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.17 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.68 ($SD=7.848$) ประเภทของสายงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) คิดเป็นร้อยละ 39.32 รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) คิดเป็นร้อยละ 35.04 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.86 รองลงมารายได้ตั้งแต่ 30,000-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.32 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ย 35026.14 ($SD=17192.134$)



ตาราง 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง (n=117)

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับน้อย	1	0.85
ระดับปานกลาง	31	26.50
ระดับมาก	85	72.65

(M=65.17, SD=6.99)

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 72.65 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 26.50 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และร้อยละ 0.85 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	r	p-value
อายุ	0.013	0.894
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.091	0.327
รายได้ต่อเดือน	0.045	0.627
ลักษณะงาน	0.715	0.001
ลักษณะองค์กร	0.689	0.001
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.759	0.001

จากตาราง 3 พบว่า ลักษณะงาน ($r=0.715$) ลักษณะองค์กร ($r=0.689$) และประสบการณ์ในการทำงาน ($r=0.759$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทของสายงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		χ^2 (p-value)
	ระดับน้อยถึงปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับมาก จำนวน (ร้อยละ)	
เพศ			$\chi^2=0.310$
ชาย	5(33.33)	10(66.67)	p-value=0.578
หญิง	27(26.47)	75(73.53)	df=1



ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		χ^2 (p-value)
	ระดับน้อยถึงปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับมาก จำนวน (ร้อยละ)	
ระดับการศึกษา			$\chi^2=4.859$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3(20.00)	12(80.00)	p-value=0.182
ปริญญาตรี	4(18.18)	18(81.82)	df=3
ปริญญาโท	12(24.49)	37(75.51)	
ปริญญาเอก	13(41.93)	18(58.07)	
สถานภาพการสมรส			$\chi^2 = 4.806$
โสด	13(20.63)	50(79.37)	p-value=0.090
สมรส			
หย่า/แยก/หม้าย	3(60.00)	2(40.00)	
ประเภทของสายงาน			
ข้าราชการ	8(44.44)	10(55.56)	$\chi^2 = 3.554$
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	12(26.09)	34(73.91)	p-value=0.314
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	10(24.39)	31(75.61)	df=3
ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	2(16.67)	10(83.33)	

จากตาราง 4 พบว่า เพศ ($\chi^2=0.310$) ระดับการศึกษา ($\chi^2=4.859$) สถานภาพการสมรส ($\chi^2=4.806$) และประเภทของสายงาน ($\chi^2=3.554$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานที่คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นอาชีพที่สังคมให้ความยอมรับและมีเกียรติ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ประกอบกับยังมีความเชื่อและเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในคณะพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งเชื่อว่าตนเองมีความคิดถูกแล้วที่เลือกมาทำงานในสถาบันนี้ และจะทำงานที่นี่ให้นานที่สุด ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างเชื่อมั่นว่า การบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์มีประสิทธิภาพและตนเองต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของคณะฯ ซึ่งเชื่อว่าคณะพยาบาลศาสตร์ สามารถนำตนเองไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้ นอกจากนั้นแล้วกลุ่มตัวอย่างยังมีความตั้งใจพร้อม ที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ทำให้คณะฯ เกิดความเจริญก้าวหน้า และพร้อมเสมอที่ทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของคณะฯ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่าง

มีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับคณะฯ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่คุ้มค่าเหนื่อย เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ช่วยอธิบายผลการศึกษาคือ กลุ่มตัวอย่างมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่คณะพยาบาลศาสตร์ได้สร้างแรงบันดาลใจให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่ทำงานหนัก และพยายามปกป้องและรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของคณะพยาบาลศาสตร์อย่างเต็มที่ กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าการทำงานที่คณะพยาบาลศาสตร์นี้ มีความอบอุ่น ให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานในที่ใหม่ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ninlawan (2011) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี และการศึกษาของ Chuntapaso (2015) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา รวมทั้งการศึกษาของ Boonchom (2010) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาทั้ง 3 นี้ พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยทั้งสามการศึกษานี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r=.715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ลักษณะของงานที่คณะพยาบาลศาสตร์ มีความหลากหลาย เป็นงานที่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ ประกอบกับเป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน บุคลากรมีโอกาสดำเนินการตามเป้าหมาย แผนงานและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งยังสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจ เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงทำให้บุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มีความเป็นอิสระในการทำงานในระดับมาก นอกจากนี้แล้วลักษณะของงานที่คณะพยาบาลศาสตร์มีความท้าทายโดยกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ และมีส่วนส่งเสริมให้ตนเองเกิดความก้าวหน้า ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถและเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ลักษณะงานประการสุดท้ายคือเป็นงานที่มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานที่กลุ่มตัวอย่างรับผิดชอบอยู่ทำให้มีโอกาสดำเนินการสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นงานที่ต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งบุคลากรยังได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน จากลักษณะงานของคณะพยาบาลศาสตร์ดังกล่าวส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Boonchom (2010) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนที่พบว่าลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r=.689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ลักษณะขององค์กรของคณะพยาบาล



ศาสตร์เป็นองค์การที่มีการกระจายอำนาจ กล่าวคือมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบชัดเจน และมีการวางเป้าหมายของคณะพยาบาลศาสตร์ที่สอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งคณะพยาบาลศาสตร์ยังมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์ สำหรับลักษณะขององค์การในด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั้น บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อป้องกันความบกพร่องของการสื่อสารในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อม การพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน การป้องกันความบกพร่องจากความเหนื่อยล้าและความเคยชินในการปฏิบัติงาน สำหรับลักษณะขององค์การในด้านขนาดขององค์การนั้น จะเห็นได้ว่าคณะพยาบาลศาสตร์มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนสอดคล้องกับขนาดขององค์การ ในด้านนโยบายและการบริหารองค์การ คณะพยาบาลศาสตร์มีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน และมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ninlawan (2011) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสุราษฎร์ธานี อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 ราย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($r=.759$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ คณะพยาบาลศาสตร์ให้การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา รวมทั้งการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม และการได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสม ในส่วนความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่คณะพยาบาลศาสตร์จัดให้ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นเมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์การ มีความสบายใจ มั่นคง เมื่อเป็นสมาชิกของคณะพยาบาลศาสตร์ และเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่ามีตนเองประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน คณะพยาบาลศาสตร์สามารถช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างดี รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างยังคาดหวังว่าองค์การจะเป็นที่พึ่งพิงได้สำหรับความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์การนั้น อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่คณะพยาบาลศาสตร์ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในหน่วยงาน ดังนั้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็จะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ความสำเร็จขององค์การ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Moontongtip (2013) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดย 1) การให้ความสำคัญกับลักษณะของงาน เช่น ต้องพัฒนางานต่าง ๆ ให้มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ และชัดเจน ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ รวมทั้งพัฒนางานที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน 2) การให้ความสำคัญกับลักษณะขององค์กร เช่น การจัดให้องค์กรมีลักษณะของการกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร ประกอบกับมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม และ 3) การให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าที่มีคุณค่า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน นโยบายขององค์กร เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่สนับสนุนทุนในการทำวิจัยในครั้งนี้

References

- Boonchom, C. (2010). *Organizational Commitment: A Case Study of the Personnel Santichon Islamic School*. Master Thesis of Arts (Social Development). School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration. (in Thai).
- Chuntapaso, J. (2015). *Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel of Hatyai Technical College, Songkhla Province*. Independent Study of MPA Program, Hatyai University. (in Thai).
- Inthacharoen, S. (2008). *Organizational Commitment of Personnel of Faculty of Engineering*. Master Thesis of MPA Program (General Administration), Graduate School of Public Administration, Burapha University. (in Thai).
- Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Dample Dize for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.



- Moontongtip, S. (2013). *Organizational Commitment of Operational Personnel in Secondary School District Thamaka*. Master Thesis of Arts in Public and Private Management Program. Graduate School, Silpakorn University. (in Thai).
- Ninlawan, W. (2011). *Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel at Surathani Vocational College, Surat Thani*. Independent Study of Master Degree in Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai).
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.