

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร
สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข
**Relationships Between Organizational Citizenships Behaviour,
Work Environment, and Organizational Commitment of
Profesional Nurses, Tertiary Hospitals, Health Region 4,
Ministry of Public Health**

กิตติยา เต็ดแก้ว, พย.บ., Kittiya Dadkaew, B.N.S.^{1*}

กัญญาดา ประจุกสิลา, Ph.D., Gunyadar Prachusilpa, Ph.D.²

สุวรรณี ละออปักซิณ, กศ.ด., Suwannee Laorpuksin, Ph.D.³

¹นักศึกษา, หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

¹Student, Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Saint Louis College

²รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

²Associate Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Saint Louis College

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

³Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Saint Louis College

*Corresponding Author Email: kittiya.pnk@gmail.com

Received: October 31, 2022

Revised: April 2, 2023

Accepted: December 2, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันองค์กร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 320 คน คัดเลือกโดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่า CVT เท่ากับ .94, .94 และ .91 ตามลำดับและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

كرونบาทเท่ากับ .95, .96 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า: 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .372$) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .409$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This study is a descriptive study. The objectives were to 1) study the level of organizational commitment and 2) study the relationships between organizational citizenship behavior, work environment, and organizational commitment of professional nurses in Tertiary hospitals, Health Region 4, the Ministry of Public Health. Subjects were 320 professional nurses, selected by simple random sampling. The tool used was a questionnaire consisting of 4 parts: 1) general information; 2) organizational citizenships behavior questionnaire; 3) work environment questionnaire; and 4) organizational commitment questionnaire. Parts 2-4 were examined for validity by experts with CVT values = .94, .94, and .91, respectively, and Cronbach's alpha coefficients = .95, .96, and .96, respectively. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The major findings were as follows: 1) organizational commitment of professional nurses in tertiary hospitals, Health Region 4, the Ministry of Public Health, were at the moderate level overall ($r = 3.47$); 2) organizational citizenships behavior had a positive relationship at the moderate level with the organizational commitment of professional nurses in tertiary hospitals, Health Region 4, at the statistical significance level of .05 ($r = .372$). The work environment had a positive relationship at the moderate level with the organizational commitment of professional nurses in tertiary hospitals, Health Region 4, at the statistical significance level of .05 ($r = .409$).

Keywords: Organizational Citizenships Behaviour, Work Environmrnt, Organizational Commitment

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสุขภาพ ให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วย บุคลากร เป็นเลิศ (People Excellence) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลังคน การผลิตและพัฒนากำลังคน การพัฒนาระบบบริหารจัดการและการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและภาคประชาสังคมด้านสุขภาพ (สำนักนโยบายยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) กองการพยาบาล จึงกำหนดยุทธศาสตร์ การบริการพยาบาล ระดับประเทศ พ.ศ. 2560-2564 ดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (สำนักนโยบายยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) โรงพยาบาลของรัฐมีการพัฒนาและขยายบริการเฉพาะทาง จัดบริการเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่จำนวนบุคคลมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะจำนวนพยาบาล พบว่ามีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ หน่วยบริการสุขภาพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพ 184,840 อัตรา เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบ ควรมีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพอย่างเพียงพอ จึงควรมีตำแหน่งข้าราชการเพื่อบรรจุประมาณ 166,350 อัตรา หรือร้อยละ 90.00 ของความต้องการ แต่ปัจจุบันกำลังคนพยาบาลวิชาชีพมีเพียง 132,789 อัตราคิดเป็นร้อยละ 71.84 ซึ่งในจำนวนนี้มีพยาบาลที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวเพียงร้อยละ 11.34 หรือประมาณ 11,000 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการลาออกในระยะ 3 ปี ข้างหน้า ดังนั้นแนวทางแก้ปัญหาในระยะเร่งด่วน เพื่อขอกำหนดอัตราข้าราชการเพิ่มใหม่ อย่างน้อยปีละ 3,600 อัตราเป็นเวลา 3 ปี เพื่อป้องกันการลาออก และเป็นมาตรการเชิงนโยบายที่มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน

การปรับปรุงนโยบายการจ้างงานให้สามารถดึงดูดและจูงใจรักษาพยาบาลที่ดีและเก่ง ส่งเสริมให้พยาบาลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และการสร้างความผูกพันในองค์กร (กฤษดา แสงดี, 2560) จากการศึกษาของสตีลีย์ (สุพรรณมา กงลาด, ศรีเรือน แก้วกังวาน, สุเมธ สมภักดี, และนราเชต ยิ้มสุข, 2563) อนวัช ลิ้มวารการ, (2562) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความตั้งใจที่จะคงอยู่และการลาออกของพนักงาน หากบุคคลมีความรู้สึกต่องานและองค์กรในทางลบ เช่น เบื่องาน รู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร ขาดความจงรักภักดี รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม จะทำให้บุคคลนั้นขาดความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงาน ขาดงานบ่อย ส่งผลเสียต่องานและประสิทธิผลของงาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วม มีความรักความผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1974) โดยหากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ (พิมพ์ชนก ทับมนเทียน, 2561; ศุภนารี พิรส, 2562; ปวีชยา สีมาวงษ์ และวิรัตน์ ถาวรวัฒนยงค์, 2565) พบว่า พยาบาลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้น เต็มใจ เอาใจใส่ในการทำงาน ต้องการคงอยู่ในองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือความช่วยเหลือผู้ร่วมงานหรือองค์กร พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่นอกเหนือบทบาท (Extra role behavior) ที่ไม่ได้กำหนดไว้ โดยมีได้หวังรางวัลใด เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในองค์กร เพราะ

พฤติกรรมการดังกล่าว ทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกดี และรู้สึกถึงความเป็นกลุ่มเดียวกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ (ภัทรธรรณ อัญชลีอำนาจพร, 2561) สอดคล้องกับออร์แกน (Organ, 1991) กล่าวว่า บุคลากรเลือกที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง มีความตั้งใจ ไม่ได้ขึ้นกับการได้รับคำสั่งหรือรางวัล เป็นบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลทั้งทางกายภาพ สังคมและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคคลกร และยังคงส่งผลต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2565) โดยจากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อจัดการภาวะระบาดของโรคโควิด-19 และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทำให้สถานพยาบาลมีความปลอดภัย บุคลากรเกิดความมั่นใจ ดังเช่น สมพันธ์ สุทธนันท์ และกัญญาดา ประจุศิลป์(2558) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับดีและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 ประกอบด้วย โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลสระบุรี โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 1,851 คน โรงพยาบาลตติยภูมิถูกกำหนดให้พัฒนาระบบบริการใน ระดับ Excellence Center เป็นศูนย์กลางการรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง เช่น ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ ศูนย์ปลูกถ่าย

อวัยวะ มีผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก จากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของงานประกันคุณภาพทางการพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ประจำปี 2562-2563 พบว่า อัตราความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ โดย พยาบาลวิชาชีพพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส ซึ่งสัมพันธ์กับจำนวนการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในปี 2562-2564 ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้พยาบาลที่ยังปฏิบัติงานอยู่มีภาระงานมากขึ้นจนเกิดความอ่อนล้า และส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติการพยาบาลในระยะยาวได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลดีต่อพยาบาลและผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข

นิยามศัพท์

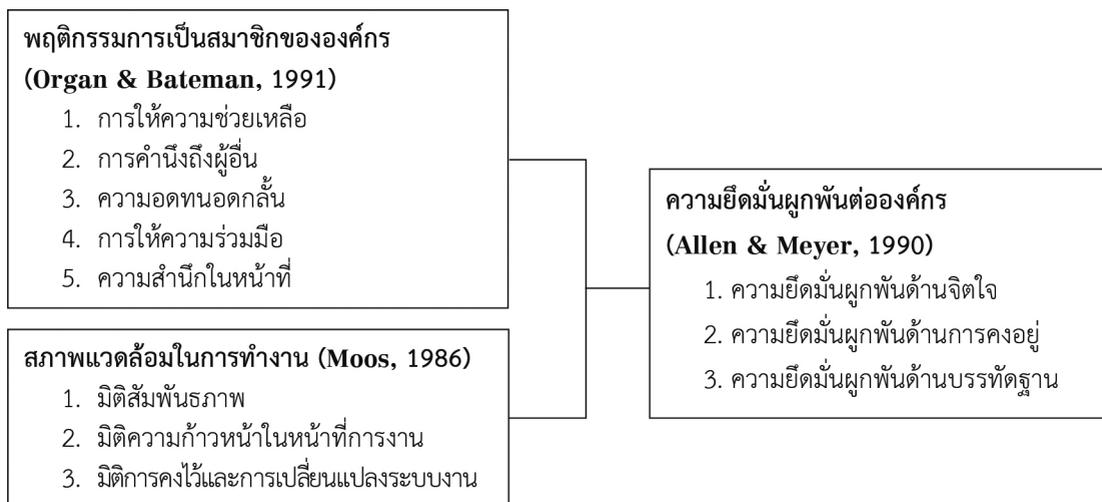
1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ใช้แนวคิดของอัลเลนและไมเออร์ (Allen & Meyer, 1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational citizenship behavior) หมายถึง

การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับพฤติกรรมที่นอกเหนือหน้าที่ที่โรงพยาบาลกำหนด แต่เป็นความเต็มใจให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือผู้ร่วมงานหรือโรงพยาบาลโดยไม่ต้องร้องขอ ใช้แนวความคิดของออร์แกนและเบตแมน (Organ & Bateman, 1991) ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่พยาบาลวิชาชีพ ใช้แนวคิดของมูส (Moos, 1986) ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (ดังภาพที่ 1)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ยกเว้นหัวหน้าตึกและพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ระหว่างการขอย้าย

หรือลาออก โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,825 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม G*Power (สโรชา ภู่อาร และธาดาธิเบศร์ ภูทอง, 2561) ค่า Effect size = .05 อำนาจในการทดสอบ .80 กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 โรงพยาบาลและจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้
โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า	650	114
โรงพยาบาลสระบุรี	725	127
โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา	450	79
รวม	1,825	320

2. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และโรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่างทั้ง 3 แห่ง คือโรงพยาบาลสระบุรี โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า และโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยชี้แจงบอกวัตถุประสงค์ กระบวนการวิจัยและสิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อ ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับ เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยขอให้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมวิจัยเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากแผนกต่างๆของโรงพยาบาลทุกแห่งด้วยตนเอง และแบบสอบถามถูกทำลายทิ้งหลังการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส สภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และแผนกที่ปฏิบัติงานลักษณะเป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงจาก แบบสอบถามของ พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Organ et al. (1991) จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale)

5 ระดับ ตั้งแต่ 5 - 1 ได้แก่ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สมพันธ์ สุทธารัตน์ (2556) สร้างขึ้นตามแนวคิด Moos (1986) จำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 5-1 ได้แก่ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยของ พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 5-1 ได้แก่ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Polit & Hunger, 1999) พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ .94 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ .94 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .91

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

จำนวน 30 คน ความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ .95 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ .96 และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .96

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลทางโทรศัพท์เพื่อชี้แจงขั้นตอนการเก็บข้อมูลและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และขอความกรุณาให้ผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาลเป็นผู้ชี้แจงและเก็บรวบรวมแบบสอบถามและความสมบูรณ์ของข้อมูล ระหว่างวันที่ 20 กรกฎาคม ถึง 4 กันยายน 2565 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รวมระยะเวลา 46 วัน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.88 สถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 62.81 มีสถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 82.19 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.75 รายได้รวมต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.31 แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า แผนกศัลยกรรม

คิดเป็นร้อยละ 18.75 แผนกกระดูกและข้อ ร้อยละ 18.13 แผนกอายุรกรรม ร้อยละ 15.31 แผนกกุมารเวชกรรม ร้อยละ 13.13 แผนกสูติกรรมร้อยละ 8.12 แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน ร้อยละ 7.81 แผนกผู้ป่วยหนัก ร้อยละ 7.50 แผนกนรีเวชกรรม ร้อยละ 6.25 แผนกตา หู คอ จมูก ร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47, SD = .73$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจและความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54, SD = .76, \bar{X} = 3.53, SD = .73$ ตามลำดับ) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.85$) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน (n = 320)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	3.54	.76	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.53	.73	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้าน การคงอยู่	3.33	.85	ปานกลาง
รวม	3.47	.73	ปานกลาง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสำนึก

ในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดกลั้นอดทน ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.89, \bar{X} = 4.21, \bar{X} = 4.19, \bar{X} = 3.85, \bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน (n = 320)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.89	.57	สูง
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.21	.46	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.19	.47	สูง
ด้านความอดกลั้นอดทน	3.85	.56	สูง
ด้านการให้ความร่วมมือ	3.81	.58	สูง
รวม	4.03	0.42	สูง

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าด้านสัมพันธภาพ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$, $\bar{X} = 3.88$, $\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n = 320)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านสัมพันธภาพ	4.02	.53	สูง
ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง	3.88	.55	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.84	.51	สูง
รวม	3.91	.48	สูง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .372$) กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .409$) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n = 320)

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร	.372*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.409*

*P< .05,

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = .73$) โดยความยึดมั่นผูกพันฯ ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$, 3.53 ตามลำดับ) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่นั้นอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาล จึงทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า/มีความสำคัญ จึงยอมรับเป้าหมายและตอบสนองด้วยการเป็นสมาชิกที่ดีและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ จนทำให้รับรู้ได้ว่า การทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการการอบรม การศึกษาคูงาน การพัฒนาในด้านของเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร และงานของ พิมพ์ชนก ทัตมนเทียน (2561) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ความจงรักภักดี รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่พร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อตอบแทนองค์กร ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพก็รู้สึกว่าค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานพยาบาล เนื่องจากบุคลากรบางส่วนมีสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานของรัฐ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งตามระเบียบราชการบุคคลกลุ่มนี้จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ที่น้อยกว่าข้าราชการ จึงทำให้มีผลต่อความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอิสระของวิชาชีพ แรงจูงใจในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .372$ และ $r = .409$) ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งความสำนึกในหน้าที่ของวิชาชีพพยาบาลที่ต้องช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยและการคำนึงถึงผู้ป่วยเป็นสำคัญโดยต้องให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะแสดงพฤติกรรมทางบวกส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรธารณ์ อัญชลีอานวยพร (2561) ที่พบว่า การสนับสนุนความก้าวหน้า พิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม การประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใสมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในขณะที่สภาพแวดล้อม บรรยากาศและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและองค์กร จะทำให้พยาบาลรู้สึกผูกพันและอยากมาทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัชพงษ์ พิสิษฐพงศ์ (2561) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพัน

มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ผู้บริหารทางการแพทย์ควรสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ บริหารภาระงานให้เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารทางการแพทย์ ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ โดยการปรับค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการจ่ายค่าจ้าง และมีเงินเดือนอย่างเหมาะสม รวมทั้งดูแลสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ประโยชน์

ทดแทน การลา การเกษียณอายุ การรักษาพยาบาล เป็นต้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรและยังคงทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ให้นานที่สุด

2.2 ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

กฤษดา แสงดี. (2560). วิถีชีวิตขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 26(2), 456-468.

กัญญาตา ประจุกิลป. (2565). *การจัดการทางการแพทย์และภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัชชพงศ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 64-78.

ปวีชา สีมวงษ์ และวิวัฒน์ ถาวรพัฒน์. (2565). ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 5(4), 1-18.

พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พิมพ์ชนก ทับมณฑิยา. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 57-67.

ภัทรธารณณ์ อัญชลีอำนวยการ. (2561). *แนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ศรีสเดียน, นครปฐม.
- สมนันท์ สุทธารัตน์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(1), 238-252.
- สุพรรณษา มากงลาด, ศรีเรือน แก้วก๊วยวาน, สุเมธ สมภักดี, และนราเขต ยิ้มสุข. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 28(2), 113-135.
- สำนักนโยบายยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). *การสาธารณสุขไทย 2554-2558*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สโรชา ภู่อาร และธาดิเบศร์ ภูทอง. (2561). อิทธิพลของการตลาดแบบปากต่อปากออนไลน์ต่อความตั้งใจในการแบ่งปันของผู้ใช้เว็บไซต์สื่อสังคมออนไลน์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศุภณารี พิรส. (2562). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร ความผูกพันขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน:หลักฐานเชิงประจักษ์ของโรงพยาบาลรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 12(2), 136-147
- อนวัช ลิ้มวรากร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations: *Administrative Science Quarterly*. *American Journal of Sociology*, 19(4), 533-546.

