



ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร.

สายทิพย์ โพธิ์ทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร.



สายทิพย์ โพธิ์ทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE COMMITMENT FACTORS AFFECTING TO THE RETENTION OF NURSE IN
PRIVATE HOSPITALS IN BANGKOK



SAITHIP PHOTONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION

BURAPHA BUSINESS SCHOOL

BURAPHA UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ สายทิพย์ โพธิ์ทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว
แพร์รี่)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว
แพร์รี่)

..... กรรมการ
(ดร.จิตรลดา ปิ่นทอง)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

61920166: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: ความผูกพัน, การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลเอกชน
สายทิพย์ โพธิ์ทอง : ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.. (THE COMMITMENT FACTORS AFFECTING TO
THE RETENTION OF NURSE IN PRIVATE HOSPITALS IN BANGKOK) คณะกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์: กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ ปี พ.ศ. 2566.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันที่มีอิทธิพลกับการคง
อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้เทคนิค
การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้
ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.902 ตัวอย่างจำนวน 150 คน เลือก
จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Hair et al. (2010) สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิง
พรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิง
อนุมาน ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้การทดสอบ
สมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อตัวแปรชื่อปัจจัยความผูกพัน
ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับความสำคัญ
มากที่สุด คือ ด้านจิตใจ โดยแบ่งรายละเอียดได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับความสำคัญอยู่ในระดับ
มากที่สุดคือ เรื่องรู้สึกดีที่ได้เป็นพนักงานในองค์กร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าตัวแปรชื่อปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจ และด้าน
ความต่อเนื่องมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรชื่อปัจจัยความผูกพัน ด้านบรรทัด
ฐานไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

61920166: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: Commitment Factors Retention of nurse Private Hospitals

SAITHIP PHOTONG : THE COMMITMENT FACTORS AFFECTING TO THE
RETENTION OF NURSE IN PRIVATE HOSPITALS IN BANGKOK. ADVISORY
COMMITTEE: KANVALAI NONTAKAEW FERRY, Ph.D. 2023.

The purposes of this study aimed to study the effects of The purposes of this study aimed to study the effects of the commitment factors on the retention of nurse in private hospitals in Bangkok, the administered questionnaire with the reliability value of 0.902 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 150 samples were determined using the formula by Hair et al. (2010). Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, Pearson Correlation analysis.

The research findings were revealed that the average respondents perceived that the commitment factors was highly important factor, while mental factor was perceived as highly important factor. Moreover, the respondents strongly agreed about appreciate to be an employee in the organization.

According to the correlation analysis, it was found that the emotional and continuous commitment factors significantly influenced nurses' job retention in a private hospital in Bangkok at the 0.05 significance level. In contrast, the baseline factor did not have a significant impact on job retention in the hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการทำงาน นิพนธ์ที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ ทุ่มเท ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการประสานงานในทุกๆเรื่อง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้ คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากเพื่อนๆ พี่ๆ นิสิตในคณะบริหารธุรกิจที่คอยให้คำปรึกษาและกำลังใจ รวมถึงให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยเสมอมา จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นความกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บพภาริ บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกคนทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่การศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สายทิพย์ โพธิ์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
บทที่ 3	17
วิธีดำเนินการวิจัย.....	17

กลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	18
การทดสอบเครื่องมือ.....	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	23
บทที่ 4.....	24
การวิเคราะห์ผล.....	24
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
ผลการศึกษาส่วนที่ 1 : ผลรายงานผลการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์.....	25
ผลการศึกษาส่วนที่ 2 : ระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน.....	27
ผลการศึกษาส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการคงอยู่ต่อองค์การ.....	32
ผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้.....	33
บทที่ 5.....	34
สรุปและอภิปรายผล.....	34
สรุปผลการศึกษา.....	34
การอภิปรายผล.....	35
ข้อเสนอแนะ.....	37
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป.....	38
บรรณานุกรม.....	40
ภาคผนวก ก.....	48
แบบสอบถาม.....	48
ภาคผนวก ข.....	51
ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability Analysis).....	51

ประวัติย่อของผู้วิจัย54



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาล เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในด้านการพยาบาล และต้องปฏิบัติหน้าที่ในหลายด้าน มีบางส่วนที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะทางและยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้เวลา ประสบการณ์และองค์ความรู้จึงจะสามารถให้การพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานได้ พยาบาลมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการ ประเมินสุขภาพ วินิจฉัยปัญหา วางแผนงาน ประสานงาน ประเมินผล และบันทึกผลการให้การพยาบาลอย่างมีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับงานการพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและ บำบัดรักษา จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ในการใช้ระงับความรู้สึก หรือใช้เครื่องมือพิเศษบางประเภทเพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษา ตลอดจน ปฏิบัติงานการวางแผนครอบครัวและการผดุงครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (สภาการพยาบาล, 2555) ทั้งนี้เห็นได้ว่าบริการพยาบาลเป็นบริการที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องการกำลังคนที่มีทักษะเป็นหลัก (Skilled Labor Intensive) (บุญช่วย ศีลาหม่อม และคณะ, 2561)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลยังมีความต่อเนื่องตลอดมา ในปีพ.ศ. 2557 พบว่า มีการขาดแคลนพยาบาลอย่างรุนแรงถึงปีละประมาณ 4,000-5,000 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงดี, 2555) ในปี พ.ศ. 2562 มีการศึกษาความต้องการ พยาบาลของประเทศไทยด้วยวิธี health demand method โดยคำนวณจากจำนวนประชากร ของไทย 65.4 ล้านคน ชาวต่างชาติประมาณ 2 ล้านคน โดยกำหนดอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร เท่ากับ 1:400 คน พบว่าจะต้องมีพยาบาลในการให้บริการด้านสุขภาพ 163,500-170,000 คน แต่ในสถานการณ์จริงมีพยาบาลเพียง 125,250 คน แสดงให้เห็นว่าระบบสุขภาพยังขาดแคลนพยาบาลอีก จำนวน 43,250 คน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาล (คะเนิงนิตย์ พงษ์สุวรรณ และคณะ, 2562) อีกทั้งยังคาดการณ์ถึงปี พ.ศ. 2569 ว่าประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลถึง 194,205 - 237,870 คน (ชญานี จุลบล, 2563) รวมทั้งภายในปีพ.ศ. 2578 ทั่วโลกจะเผชิญกับสภาวะการขาดแคลนพยาบาลสูงถึง 12.9 ล้านคน นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกได้มีการคาดการณ์ไว้ว่าภายในระยะเวลา 10 ปี จะมีพยาบาล

ลาออกจากงานสูงถึงร้อยละ 40.0 (World Health Organization, 2015) ถึงแม้ว่าในแต่ละปี สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยจะสามารถผลิตพยาบาลใหม่ได้ปีละประมาณ 11,000-12,000 คน แต่ยังไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลได้ เนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนสูงขึ้น ทำให้เกิดการขาดความสมดุลระหว่างสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้น ทำงานหนักขึ้น เสี่ยงสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิต เกิดความเครียด เหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงานลดลง อีกทั้งในตลาดแรงงานเองยังมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะเทียบเคียงกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาวิชาชีพพยาบาล จึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่และผู้ประกอบวิชาชีพในระยะหนึ่งออกจากระบบบริการสุขภาพไปสู่ตลาดแรงงานอื่น ๆ ที่มีรายได้สูงกว่า การคงอยู่ในงานของวิชาชีพพยาบาลจึงมีระยะค่อนข้างสั้นกว่าผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องธำรงรักษาพยาบาลไว้ให้คงอยู่ในงานด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่มีปัญหาการคงอยู่ในงานต่ำ (กฤษฎดา แสงวงดี, 2560)

โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจการบริการสุขภาพที่ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังสูง ในด้านคุณภาพการรักษาพยาบาล ความสะดวกสบาย และการให้บริการที่รวดเร็ว ซึ่งจากนโยบายส่งเสริมการส่งออกบริการสุขภาพของรัฐบาลที่มุ่งเน้นให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Asia Medical Hub) ทำให้ผู้ป่วยชาวต่างชาติเข้ามาใช้บริการ โรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บริการสุขภาพภาคเอกชนขยายตัวอย่างรวดเร็ว อีกทั้งโรงพยาบาลเอกชนต่างเร่งพัฒนาการบริการทางการแพทย์สู่ความเป็นเลิศโดยการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการรักษา และโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ยังต้องการได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล (Joint Commission International Quality Approval: JCI) จากสหรัฐอเมริกาที่กำหนดให้มีการจัดอัตรากำลังพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยตามมาตรฐานบริการพยาบาลสากล ทำให้โรงพยาบาลเอกชนมีความต้องการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้นมากกว่า ปีละ 1,000 คน (กฤษฎดา แสงวงดี, 2560) เพราะฉะนั้นอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน คือ การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะพยาบาลมีจำนวนน้อย ซึ่งในปีพ.ศ. 2560 พบว่าประเทศไทยมีพยาบาลที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 26,964 คน และโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศยังคงมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพอยู่อีกประมาณ 2,067 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) ประกอบกับการศึกษาที่ผ่านมายังพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มักมีการคงอยู่ในงานต่ำ (จันทร์จิรา แดงน้อย และคณะ, 2559; กฤษฎดา

แสวงดี, 2560) เพราะแม้ว่าการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนจะได้รับ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐ แต่การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านเงินเดือนเพียงอย่างเดียว การได้รับเงินเดือนที่สูงนั้นต้องแลกมากับหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลสุขภาพของคนไข้อย่างเต็มที่ เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่อนข้างสูง ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงต้องให้บริการแก่คนไข้อย่างมีคุณภาพและต้องรับความกดดันจากความคาดหวังของผู้ป่วยและญาติต่อการรับบริการให้บริการ

การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุดประการหนึ่งของทุกองค์กร ซึ่งเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การได้คนดีมาสู่องค์กร ใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และธำรงรักษาไว้ในองค์กร ดังนั้นการคงอยู่ของพยาบาลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่พยาบาลมีการคงอยู่ในงานสูงจะทำให้องค์กรนั้น ๆ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเพียงพอกับภาระงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ นอกจากนี้การที่พยาบาลมีการคงอยู่ในงานสูง จะช่วยลดการสูญเสียงบประมาณ ในการสรรหาและการพัฒนาบุคลากร และยังสร้างความเชื่อมั่นและภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในวิธีการบริหารจัดการให้พยาบาลคงอยู่ในงาน (จันทร์จิรา แดงน้อย และคณะ, 2559)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน คือ ความผูกพันในงาน ดังงานวิจัยของ สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ (2560) ธนศ ปทุมานนท์ และคณะ (2560) จุฬาร กระทบ และคณะ (2564) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเข้าไปมีส่วนร่วมกับการ ตลอดจนการที่บุคลากรได้รับผลตอบแทน แลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ในการคงอยู่กับองค์กร หรือการที่บุคลากรมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ และความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณทำให้รับรู้ว่าจะต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายแนวโน้มของการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันและระดับของการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาแผนธำรงรักษานุคลากรได้
2. ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ปรับกลยุทธ์การธำรงรักษานุคลากร เพื่อเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ ศึกษาถึงปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตัวแปรต้นตามทฤษฎีความผูกพันของ Allen และ Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) และตัวแปรตามคือ การคงอยู่ในงาน ศึกษาตามนิยามของ Mathis และ Jackson (2006) ที่ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

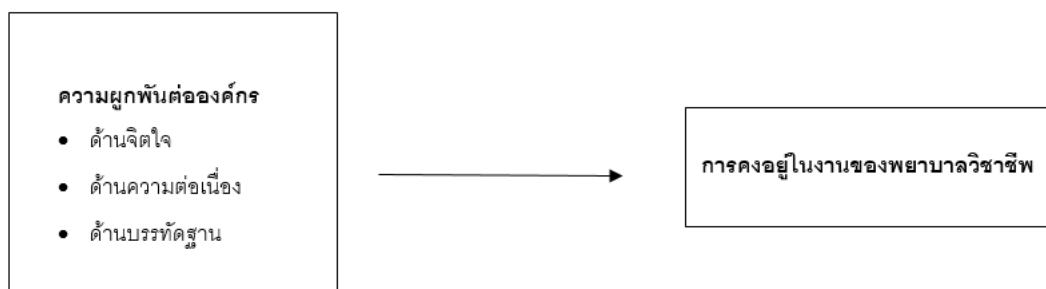
ประชากรในการวิจัยนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 187 คน จาก 29 แผนก (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล เดือนมีนาคม 2566) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Hair et al. (2010) ที่ได้กล่าวว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีจำนวนอย่างน้อย 5-10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ในการวิจัยนี้แบบสอบถามมีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อคำถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จึงควรมีประมาณ 150 ตัวอย่าง โดยใช้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย เดือนเมษายน พ.ศ. 2563 - มิถุนายน พ.ศ. 2566

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เดือนเมษายน พ.ศ.2566

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาล หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภากาชาดไทยรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพที่ยังใช้ประโยชน์ได้ โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุและปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นยอมรับต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กร โดยทุ่มเทต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย และเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน ส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้องค์การ

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิด คำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่บุคคล ได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับ องค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

การคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์การ จะ ทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จาก เอกสารหนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2546 ได้กล่าวถึงความหมายของ ความผูกพัน ไว้คือความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ อีกทั้งมีนักวิชาการต่างชาติ หลายท่านได้กล่าวถึงนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายประการ ดังเช่น

Porter et al. (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) เต็มที่ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

Buchanan (1994) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาท ของแต่ละคนอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร โดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัย

หนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ สำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากนิยามทั้ง 3 สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 นิยามของความผูกพัน

นักวิชาการ	นิยาม
Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรนั้นต่อไป
Buchanan (1974)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กรและเสมือนว่าเป็นของตนเองเหมือนกัน 2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความผูกพันต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
Steers (1977)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร 3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากตารางที่ 1 สรุปนิยามของความผูกพันได้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่เชื่อมั่น ยึดมั่น ยอมรับต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กร โดยทุ่มเทต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย และเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แม้จะมีผู้ศึกษาความผูกพันไว้จำนวนมาก แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทฤษฎีความผูกพันที่มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องคือ โมเดลสามองค์ประกอบ (Three Component Model: TCM) ของ Meyer & Allen (1991,1997) ที่เกิดจากการสังเกตความเหมือนและความแตกต่างของแนวคิดความผูกพันในองค์กรมิติเดียว เช่น การศึกษาของ Becker (1960) Mowday, Porter, & Steers (1982) และ Wiener (1982) ซึ่งเห็นตรงกันว่าเป็นความเชื่อที่ผูกพันบุคคลไว้กับองค์กรและนำไปสู่การลดการลาออก โดยการศึกษาในยุคแรกนั้นมีความแตกต่างกันที่ความเชื่ออัน

เป็นพื้นฐานของความผูกพัน (Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004) จนนำมาสู่โมเดลสามองค์ประกอบที่อธิบายว่า ความผูกพันประกอบด้วย 3 ความเชื่อ ได้แก่ ความต้องการ (desire) หน้าที่ (obligation) และต้นทุน (cost) ซึ่งก็คือ บุคคลจะสามารถรักษาความสัมพันธ์หรือยังคงกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพราะเขาต้องการ หรือรู้สึกว่าจะควรจะทำ หรือเชื่อว่าตนเองต้องกระทำ อันนำมาสู่องค์ประกอบทั้งสามของความผูกพัน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Meyer et al. (1993) ได้นำแนวคิดของ Mowday et al. (1982) มาพัฒนา โดยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 แนวทาง ประกอบด้วย แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านทัศนคติของ Mowday et al. (1982) และเพิ่มแนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานเข้าไป ต่อมาได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยที่สมาชิกยังคงดำรงอยู่กับองค์กร 3 ลักษณะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความต้องการทางจิตใจสูงจะคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่า ต้องการที่จะอยู่ (Want To)

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หรือด้านการลงทุนสูงนี้จะอยู่ด้วยความจำเป็นต้องอยู่ (Need To)

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought To)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคลากรแต่ละคนกับองค์กรเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมีความแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสูง คือ มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร (want to) ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อเนื่องสูง คือ มีความจำเป็นต้องอยู่ (need to) เพราะไม่อยาก

สูญเสียค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และสุดท้ายบุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงมีความคิดว่าสมควรที่จะอยู่ (ought to) เพราะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

องค์ประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกและการลาออก (Meyer & Allen, 1991) ซึ่งในปัจจุบันนี้งานวิจัยต่างๆ พบว่าความผูกพันของพนักงานสะท้อนองค์ประกอบทั้งสามอย่าง แต่อาจมีระดับไม่เท่ากันได้ในแต่ละองค์ประกอบ เพราะพนักงานมีความต้องการทำสิ่งที่ตนเชื่อว่าถูกต้องและตระหนักว่าอาจมีความสูญเสียที่ไม่ประสงค์เกิดขึ้นหากกระทำไม่สำเร็จแตกต่างกันไป (Meyer, 2017) ทั้งนี้ Meyer & Allen (1997) ได้เสนอว่าเมื่อมีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งแล้วความผูกพันนั้นสามารถเชื่อมโยงไปยังสิ่งอื่นได้ เช่น พนักงานที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์ต่ออาชีพสูงอาจพัฒนาความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กรที่มีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกัน

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์ต่อการชำระรักษา ผลการปฏิบัติงาน ความเป็นสมาชิกในองค์กร และสุขภาพความเป็นอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน (Meyer & Maltin, 2010) โดยผู้ที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงมักจะทำงานได้ดีกว่าผู้ที่อยู่กับองค์กรเพราะไม่มีทางเลือกอื่น อีกทั้งยังพบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับผลการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกขององค์กร และการมาทำงาน ตามมาด้วยความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยที่ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อาจไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อพฤติกรรมเหล่านี้ (Meyer et al., 2002)

โดยสรุปแล้วโมเดลสามองค์ประกอบของ Meyer & Allen (1991,1997) ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรสูงสุด ที่สามารถสร้างด้วยการมีส่วนร่วม ค่านิยมร่วม และการสร้างอัตลักษณ์ 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ที่เกิดจากการตระหนักถึงความสูญเสียหากไม่กระทำต่อเนื่อง หรือการขาดทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งไม่มีหรือมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่เกิดจากความรู้สึกว่าต้องปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากเห็นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือเพราะเกี่ยวข้องกับบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้จากการสร้างบรรทัดฐานในตัวบุคคลและ/หรือเกิดการแลกเปลี่ยนบางอย่าง ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรรองจากความผูกพันด้านความรู้สึก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

ความหมายของการคงอยู่ในงาน นิคยา วันทยานันท์ (2556) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง ความ จงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคล โดยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจและ พอใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออก

ในขณะที่บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2551) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดแรงยึดเหนี่ยวในงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร จนทำให้ยังคงทำงานในองค์กรจนถึงปัจจุบัน สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานแล้วไม่เปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม โดยเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ และมีความต้องการที่ปฏิบัติงานต่อไปด้วยความยินดีและเต็มใจ ในขณะที่ Mathis & Jackson (2006) ที่ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

เมื่อพิจารณาความหมายของการคงอยู่ในงานแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พนักงานพอใจจากการได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคงอยู่ในงานว่า การที่องค์กรสามารถเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กร ถือเป็นเพียงความสำเร็จเบื้องต้น แต่การคงอยู่ในงานของพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับองค์กร การลาออกของพนักงานแต่ละครั้งทำให้องค์กรต้องเผชิญปัญหาภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการพัฒนาพนักงานใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนพนักงานคนเดิมที่ลาออกไป ดังนั้นการคงอยู่ในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาพนักงานผู้ผ่านการคัดเลือกมาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร ได้นานที่สุด

องค์กร เรืองรัตนอัมพร (2556) ได้ให้ความสำคัญในการการรักษาพนักงานให้คงอยู่ หรือความสำคัญของทุนมนุษย์ไว้ว่า พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันในการเดินหน้าสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ พนักงานในองค์กรสามารถเรียนรู้ให้เกิด ทักษะ เพิ่มผลผลิต และพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ สร้างผลกำไรให้กับองค์กร เป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งและมั่นคง สามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคง การที่พนักงานลาออกจากองค์กรจะมีค่าใช้จ่ายหรืออาจมีต้นทุนเพิ่ม ดังนี้

1. ต้นทุนทางตรง คือ การลงทุนในการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถขึ้นมาทดแทนคนเดิมที่ลาออกไปจากองค์กร เป็นการลงทุนที่มีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลานาน

2. ต้นทุนทางอ้อม หากองค์กรมีพนักงานลาออก พนักงานใหม่ขาดทักษะในการทำงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจลดลงไม่ใช้บริการอีก หาก พนักงานลาออกจากสาเหตุการไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน องค์กรจะเสียความภักดีของ พนักงานไปด้วย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

3. ต้นทุนค่าเสียโอกาส เมื่อองค์กรสูญเสียพนักงาน เนื่องจากพนักงานลาออก องค์กรย่อม ต้องเสียความรู้ ทักษะการทำงาน ความสามารถของพนักงาน และภูมิปัญญาของพนักงานที่จะทำให้องค์กรพัฒนาให้ดีขึ้น การสูญเสียพนักงานให้กับคู่แข่ง ทำให้องค์กรสูญเสียเป็นอย่างมากในการทำให้ คู่แข่งสามารถรู้ถึงยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กรได้ จนทำให้เกิดโอกาสในการแข่งขันตัว กันระหว่างองค์กร

ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่นั้น หมายถึง การรักษาทุนมนุษย์ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน เพราะพนักงานทุกคนเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหากพนักงานมีการลาออกอาจจะมีค่าใช้จ่ายและมีต้นทุน เพิ่มในด้านต่าง ๆ เช่น ต้นทุนทางตรง คือ ค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถทดแทนบุคคลากรคนเดิมที่ลาออกไป ต้นทุนทางอ้อม คือ พนักงานใหม่ขาด ทักษะในการทำงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ทำให้ความพึงพอใจของลูกค้าลดน้อยลง และต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ เมื่อองค์กรสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรย่อม สูญเสียความรู้ ทักษะการทำงาน ความสามารถของพนักงาน และภูมิปัญญาของพนักงาน นั้นหมายถึง การสูญเสียโอกาสที่องค์กรจะมีการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับการคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้น มีความสำคัญยิ่งต่อการให้บริการพยาบาล เนื่องจากงานด้านการพยาบาลจำเป็นต้องใช้พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ในการปฏิบัติแก่ผู้มารับบริการที่มีความต้องการแตกต่างกัน การรักษาให้พยาบาลปฏิบัติงานได้นานขึ้น ก็ จะส่งผลต่อคุณภาพการบริการและการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายขององค์กร โดยสามารถสรุปความสำคัญของการคงอยู่ในงานของพยาบาลได้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2551) ดังนี้

1. ความสำคัญต่อระบบสุขภาพ การให้บริการด้านสุขภาพต้องการบุคลากรที่มี คุณภาพ มีทักษะและประสบการณ์รวมทั้งต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับสูง เนื่องจากการปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ ทำให้ผู้บริหาร งานในระบบสุขภาพมีบุคลากรที่พึงประสงค์ คือ บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงาน อย่างมี

ประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีบุคลากรที่เพียงพอในการกระจายบุคลากรตามวิชาชีพ

3. ความสำคัญต่อผู้ให้บริการ ผู้ให้บริการหรือบุคลากรด้านสุขภาพย่อมต้องการให้ ตนเองได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ รวมทั้งมีทีมงานที่ดีมีระบบงานที่เหมาะสม มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อีกทั้งการคงอยู่ในงานจะทำให้พยาบาลได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์และความชำนาญในงานมากขึ้น สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้พยาบาลประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในงาน

4. ความสำคัญต่อผู้ใช้บริการ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพที่ดีมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับการบริการตามความคาดหวัง คือ ได้รับการจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และเต็มใจที่จะให้บริการ ดังนั้นการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญ ที่จะช่วยให้ผู้รับบริการ ได้รับการที่มีคุณภาพ ไม่เกิดความผิดพลาด

สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานโดยเฉพาะงานด้านการพยาบาลมีความสำคัญต่อหลายฝ่ายทั้งความสำคัญต่อระบบสุขภาพที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเพียงพอกับภาระงาน ความสำคัญต่อผู้บริหารที่ได้บุคลากรที่พึงประสงค์ ความสำคัญต่อผู้ให้บริการเองที่ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในงานมากขึ้น และความสำคัญต่อผู้ใช้บริการที่จะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพตามความคาดหวัง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Mendes & Stander (2011) ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน ความผูกพันในงาน คือ แรงจูงใจและความคิดเชิงบวกที่มีต่องานและไม่เปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือเกิดขึ้นเฉพาะวัตถุ สถานการณ์ หรือตัวบุคคล หรือพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง เมื่อพนักงานมีอารมณ์ความรู้สึกทางบวกในองค์กรมากขึ้นจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานซึ่งหากพบที่นั่นไม่ชัดเจนจึงเป็นไปได้ที่พนักงานจะออกจากงานเนื่องจากขาดการมีส่วนร่วม ดังนั้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการทำงานมีความหมายก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมีพลังที่จะทำงานและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน หากพนักงานสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานของตนได้ก็จะตอบสนองด้วยความกระตือรือร้นในการทำงาน

มากขึ้น ความผูกพันในงานจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยลดการออกงานของพนักงานได้ เมื่อพนักงานอุทิศตนในการทำงานมากขึ้นก็จะลดโอกาสในการออกจางานได้มากขึ้นเช่นเดียวกัน

ปณิธา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย (2563) ศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พบว่า ระดับการคงอยู่ในงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

อุษาวดี ไชยแก้ว (25XX) ได้ศึกษาถึงความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในองค์กรค่อนข้างมากในทุกด้าน อีกทั้งมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรค่อนข้างมาก และพบว่าความผูกพันมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วารุณี มิลินทปัญญา (2561) ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้าน บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความผูกพันด้านความรู้สึกลึกสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านต่อเนื่อง ตามลำดับ และมีระดับการคงอยู่ในงานโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในระดับมาก ปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r = 0.567$) เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกลึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานระดับต่ำ ($r = 0.359$) ความผูกพันต่อเนื้อ้อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานระดับต่ำ ($r = 0.457$) ส่วนความผูกพันในด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับต่ำ ($r = 0.481$)

จุฬาทรรุ กระเทศ, ณีฎฐญา พัฒนะวานิชนันท์, วรารัตน์ ประทานวรปัญญา, วินัย ไตรนาทถวัลย์, ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และ วิรุทธ ศรีทุมสุข (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริพิมพ์ ชูปาน, อารีรัตน์ ขำอยู่, ศิริวัลห์ วัฒนสินธุ์, ดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560) ได้ทำการศึกษาความตั้งใจของอยู่ในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติจะทำนายได้ดีที่สุด โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด

ชเนศ ปทุมานนท์, สุชชนนี เมธิโยธิน และบรรพต วิรุณราช (2560) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ศึกษาระดับความตั้งใจของอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 1,197 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในงานสูงสุดเท่ากับ 0.66 และความผูกพันต่อองค์กรเป็นคั่นกลาง (mediator) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจของอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับโรงพยาบาลจะช่วยแต่ละโรงพยาบาลศูนย์ ให้บริการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพราะเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพัน ต่อองค์กรต่ำอาจจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลาย ประการต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม การพยายามหลบเลี่ยงงานและการมีแนวโน้มที่จะขาดงานหรือสมัครใจลาออกจากงาน

คณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ เปรมฤทัย น้อยหมื่น ไวย และสุจินดา จารุพัฒน์ มารูโอ (2562) ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 28.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปีและการวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาล แห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คิดเป็นร้อยละ 31.77 และ 30.73 ตามลำดับ ในด้านของการที่ยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 34.90 ส่วนในด้านของการที่ยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุและจะไม่ลาออกจากที่โรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จะตกอยู่ในสถานการณ์ใดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 31.77 และ 32.29

สาวตรี มุณีรัตน์, นวรัตน์ สุวรรณพ่อง, มธุรส ทิพยมงคลกุล และ จารุวรรณ หมั่นมี (2562) ศึกษาคุณลักษณะงาน ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง กระทรวงสาธารณสุข พบว่า จากการประเมินสัดส่วนความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 298 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 72.8 ไม่แน่ใจ ส่วนอีกร้อยละ 14.1 ไม่มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจจะคงอยู่ในงานมีเพียงร้อยละ 13.1

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปแล้ว พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ของพยาบาลนั้นมีหลายงาน และพบว่าระดับความคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้นมีทั้งระดับมากและน้อย ซึ่งอาจเป็นไปได้จากทั้งหน่วยงานที่สังกัด และพื้นที่ที่โรงพยาบาลตั้งอยู่ แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลทั้งสิ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์สมมติฐานจากการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผ่าน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) การทดสอบเครื่องมือ วิธีการดำเนินข้อมูลและวิธีการทางสถิติ โดยลำดับหัวข้อในการนำเสนอ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

กลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 187 คน จาก 29 แผนก (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือน มีนาคม 2566)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Hair et al. (2010) ที่ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีจำนวนอย่างน้อย 5-10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ในการวิจัยนี้แบบสอบถามมีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อคำถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จึงควรมีประมาณ 150 ตัวอย่าง โดยใช้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ level การปฏิบัติงาน เป็นการวัดคำถามโดยใช้คำถามปลายปิด (Closed ended) ซึ่งมีลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบ Multiple choice

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูล แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูล แบบสอบถามการคงอยู่ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ในส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภทประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยจะกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

โดยการแปรผลระดับคะแนน ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งช่วงระดับความคิดเห็น ใช้สูตร
คำนวณหา

ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าตัวเลขในสูตร} = \frac{5-1}{8}$$

$$\text{อันตรภาคชั้น} = 0.8$$

ทำให้ได้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย โดยยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ช่วงชั้นของคะแนน	แปลผล
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎี แนวคิด และผลงานเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

2. ศึกษารายละเอียดของตัวแปรที่ต้องการจะวัดตามวัตถุประสงค์ กำหนดประเด็นหลัก และแจกแจงประเด็นย่อย ๆ นำมากำหนดเป็นข้อความให้เหมาะสมกับเนื้อหา และขอบข่ายของประเด็นที่ศึกษา

3. ร่างแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าให้ครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้กรรมการคณาณิพนธ์พิจารณา พร้อมทั้งปรึกษาขอคำแนะนำ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ได้ตรวจปรับปรุงและนำไปผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยข้อคำถามจะต้องมีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.05 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

โดยการให้คะแนน 1 เมื่อเห็นว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ให้ 0 เมื่อไม่ทราบ/ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ และ -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ เมื่อได้รับพิจารณาและตรวจสอบจากผู้ศึกษาจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถาม(ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ใช้สูตรดังนี้

สูตรในการหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

ICO = ความเที่ยงตรงของเนื้อหา

R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้งซึ่งได้ข้อมูลตามตาราง ด้านล่าง

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยเรื่องปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	คะแนน IOC	สรุปผล
ปัจจัยด้านจิตใจ		
1. ท่านรู้สึกดีที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้	1	ผ่าน
2. ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	1	ผ่าน
3. เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	1	ผ่าน
4. ท่านต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง		
1. ท่านพอใจในผลประโยชน์จากการทำงานกับองค์กร	1	ผ่าน
2. งานที่ท่านทำสร้างความรู้สึกดีต่อจิตใจ	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง(ต่อ)		
3. ผลประโยชน์ที่องค์กรให้ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้	0.3	ไม่ผ่าน
4. ผลตอบแทนในการทำหน้าที่ ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กร	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน		
1. ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	1	ผ่าน
2. ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.7	ผ่านแต่ให้ปรับปรุงแก้ไข
3. ท่านรู้สึกไม่ดีหากท่านต้องหยุดปฏิบัติงานกับองค์กร	1	ปรับปรุงแก้ไข
4. ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรเป็นความรับผิดชอบของท่าน	1	ผ่าน

การคงอยู่		
1. ท่านได้รับการตอบสนองความต้องการจากการทำงาน	1	ผ่าน
2. การตอบสนองความต้องการของท่านทำให้ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไป	1	ผ่าน
3. ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	1	ผ่าน
4. ท่านทำงานอย่างมีความสุข	0.7	ผ่าน

6. ภายหลังจากการนำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาก่อนนำไปใช้

7. นำไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่า Alpha ให้แสดงถึงระดับความคงที่ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950 ซึ่งผลที่ได้มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีความเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือ

3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 150 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. เมื่อได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครบ 150 คน จึงรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จาก การเก็บรวบรวมข้อมูลไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ รับในการวิเคราะห์และสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลหลังการวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดสถิติ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะหรือรายละเอียด ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาหรือค่าสถิติพื้นฐานได้แก่

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้เพื่อแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

สถิติอ้างอิง(Inferential Statistic) เพื่อศึกษาอิทธิพลความสัมพันธ์ของความผูกพันและต่อ การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพัน ระดับของการคงอยู่ และปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอผลการศึกษาที่ได้จากการเก็บข้อมูลตามระเบียบวิธีของเทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา มีจำนวนทั้งสิ้น 150 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการศึกษาที่นำเสนอได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วนตามประเภทของคำถามแต่ละส่วนที่จัดไว้ในแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นรายงานผลการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านด้านจิตใจ

2.2 ปัจจัยความต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 3 เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใน <i>t-distribution</i>
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใน <i>F-distribution</i>
P	แทน	ความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Adjust R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ผลการศึกษาลำดับที่ 1 : ผลรายงานผลการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

จำนวนและค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกจำนวนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับชั้นงาน ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=150 คน)

	จำนวน	ฯ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	5	3.33
25-40 ปี	138	92.00
40 ปีขึ้นไป	7	4.67
รวม	150	100.00
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-3 ปี	40	26.67
4-6 ปี	42	28.00
7-9 ปี	34	22.67
9 ปีขึ้นไป	34	22.67
รวม	150	100.00
3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
18,000-20,000 บาท	12	8.00
20,001-25,000 บาท	27	18.00
25,001-30,000 บาท	23	15.33
30,001-40,000 บาท	65	43.33
40,001 ขึ้นไป	23	15.33
รวม	150	100.00

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=150 คน)(ต่อ)

	จำนวน	\bar{x}
4. ระดับชั้นงาน		
Level 1	57	38.00
Level 2	37	24.67
Level 3	30	20.00
Level 4	10	6.67
Level 5	12	8.00
Level 6	4	2.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 150 คน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 อายุ 25-40 ปี มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 และอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไป มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,000-20,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33

จากตารางที่ 4 เมื่อจำแนกตามระดับชั้นงาน พบว่า Level 1 มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 Level 2 มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 Level 3 มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 Level 4 มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 Level 5 มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และ Level 6 มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67

ผลการศึกษารายส่วนที่ 2 : ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

ผลการศึกษาในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรที่ถามความคิดเห็นเรื่องความสัมพันธ์ต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามในแบบสอบถามโดยมีด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน และการคงอยู่ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยความผูกพัน	จำนวน	\bar{x}	S.D.	การแปลผลระดับความคิดเห็น
ด้านจิตใจ	150	4.54	0.57	มากที่สุด
ด้านความต่อเนื่อง	150	4.07	0.61	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	150	3.98	0.69	มาก
การคงอยู่	150	4.47	0.53	มาก
รวม	150	4.26	0.60	มาก

จากผลการศึกษาตามตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านจิตใจระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.57) ตามด้วยด้านการคงอยู่ ระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.53) ตามด้วยด้านความต่อเนื่อง ระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.61) และสุดท้ายด้านบรรทัดฐาน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.69)

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ผลการศึกษาในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งตัวแปรที่ถามความคิดเห็นเรื่องความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านจิตใจ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามในแบบสอบถามโดยมีประเด็นย่อยหลักเป็นเรื่องต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	จำนวน	\bar{x}	S.D.	การแปลผลระดับความคิดเห็น
ท่านรู้สึกดีที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้	150	4.65	0.60	มากที่สุด
ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	150	4.38	0.86	มาก
เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	150	4.50	0.66	มากที่สุด
ท่านต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	150	4.61	0.78	มากที่สุด
รวม	150	4.54	0.57	มากที่สุด

จากผลการศึกษาตามตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรู้สึกดีที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.60) เมื่อเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้สึกดีที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้ ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.60) ตามด้วยต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.78) ตามด้วยเป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.66) และสุดท้ายรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.857)

2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ผลการศึกษาในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่น่าเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ซึ่งตัวแปรที่ถามความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามในแบบสอบถามโดยมีประเด็นย่อยหลักเป็นเรื่องต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ด้านความต่อเนื่อง	จำนวน	\bar{x}	S.D.	การแปลผลระดับความคิดเห็น
ท่านพอใจในผลประโยชน์จากการทำงานกับองค์กร	150	4.18	0.79	มาก
งานที่ท่านทำสร้างความรู้สึกดีต่อจิตใจ	150	4.17	0.80	มาก
ผลตอบแทนในการทำหน้าที่ ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กร	150	3.87	1.05	มาก
รวม	150	4.07	0.61	มาก

จากผลการศึกษาตามตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับพอใจในผลประโยชน์จากการทำงานกับองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.79) ตามด้วยงานที่ท่านทำสร้างความรู้สึกดีต่อจิตใจ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.80) และสุดท้ายผลตอบแทนในการทำหน้าที่ ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 1.05)

2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ผลการศึกษาในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่น่าเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งตัวแปรที่ถามความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามในแบบสอบถามโดยมีประเด็นย่อยหลักเป็นเรื่องต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	จำนวน	\bar{x}	S.D.	การแปลผลระดับความคิดเห็น
ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	150	4.37	0.79	มาก
ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	150	3.76	0.75	มาก
ท่านรู้สึกไม่ดีหากท่านต้องหยุดปฏิบัติงานกับองค์กร	150	3.48	1.06	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรเป็นความรับผิดชอบของท่าน	150	4.29	0.92	มาก
รวม	150	3.98	0.69	มาก

จากผลการศึกษาตามตารางที่ 7 พบว่า ได้ว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.79) ตามด้วยรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรเป็นความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.92) ตามด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.75) และสุดท้ายรู้สึกไม่ดีหากท่านต้องหยุดปฏิบัติงานกับองค์กร ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 1.06)

2.4 ระดับการคงอยู่ในงาน

ผลการศึกษาในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในงาน ซึ่งตัวแปรที่ถามความคิดเห็นเรื่องการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามในแบบสอบถามโดยมีประเด็นย่อยหลักเป็นเรื่องต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่	จำนวน	\bar{x}	S.D.	การแปลผลระดับ ความคิดเห็น
ท่านได้รับการตอบสนองความต้องการ จากการทำงาน	150	4.12	0.83	มาก
การตอบสนองความต้องการของท่านทำ ให้ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไป	150	4.48	0.87	มาก
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	150	4.73	0.55	มากที่สุด
ท่านทำงานอย่างมีความสุข	150	4.54	0.67	มากที่สุด
รวม	150	4.47	0.53	มาก

จากผลการศึกษาตามตารางที่ 8 พบว่า ได้ว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.55) ตามด้วยรู้สึกทำงานอย่างมีความสุข ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.67) ตามด้วยการการตอบสนองความต้องการของท่านทำให้ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไปในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.87) และสุดท้ายรู้สึกได้รับการตอบสนองความต้องการจากการทำงาน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.83)

ผลการศึกษาลำดับที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการคงอยู่ต่อองค์กร

ผลการศึกษารื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในที่นี่เป็นผลการศึกษาที่นำไปสู่ผลสรุป การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ สัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบ Multiple Regression Analysis

ตารางที่ 9 ตารางแสดงตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Method
ด้านจิตใจ	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
ด้านความ ต่อเนื่อง	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ได้ คือ ตัวแปรด้านจิตใจและตัวแปร ด้านความต่อเนื่อง

ตารางที่ 10 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความพึงพอใจ	การคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร			t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	1.362	0.240		5.685	0.000
ด้านจิตใจ	0.470	0.076	0.508	6.173	0.000
ด้านความต่อเนื่อง	0.239	0.071	0.276	3.352	0.001

Adjusted R Square = 0.534 R Square = 0.540 R=0.735 Durbin-Watson = 2.007

จากตารางที่ 10 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมดเพื่อดูว่าตัวแปร เหล่านี้มีตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้ โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งจากผลวิเคราะห์พบว่า ด้านจิตใจ ($\beta=0.47, t=6.17, \text{Sig.}=.00$) และด้านความ ต่อเนื่อง($\beta=0.24, t=3.35, \text{Sig.}=.00$) มีต่อการคงอยู่ของพยาบาล อย่างมีนัยสถิติที่ 0.05 และสามารถ ร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขต

กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายการคงอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครประมาณ ร้อยละ 54

เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์
ปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 11 ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิจัย
ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	ไม่ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่องปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่เกี่ยวกับปัจจัยความผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาโดยใช้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษา เก็บรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ในที่นี้กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สถิติที่นำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละและความถี่ ใช้อธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ อีกทั้ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความผูกพันที่ด้านต่างๆ และสถิติเชิงอนุมานคือ สถิติการ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 92.00 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ที่ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.33 และ Level การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ Level 1 คิดเป็นร้อยละ 38.00

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นทั่วไป อันได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน ด้านความต่อเนื่อง และปัจจัยด้านการคงอยู่ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านจิตใจ ระดับมากที่สุด โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกดีที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นด้วยกับปัจจัยด้านการคงอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือรู้สึกทำงานอย่างมีความสุข ในระดับมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นด้วย

กับความต่อเนื่องในระดับมาก โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับพอใจในผลประโยชน์จากการทำงานกับองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ท่านทำสร้างความรู้สึกดีต่อจิตใจ และสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นปัจจัยด้านบรรทัดฐานในระดับมาก โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด รองลงมาคือรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรเป็นความรับผิดชอบของท่าน

สรุปผลการศึกษาตามสมมุติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพัน ด้านจิตใจ และด้านความต่อเนื่องมีต่อผลการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้จำนวน 2 สมมุติฐานด้วย ทั้งนี้ปัจจัยความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมุติฐานในข้อที่ 3 คือ ปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของง นิสาชล ภูมิพันธ์ผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แม ซินเนอรี่ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การใน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัย สันตระกูล(2557) ซึ่งศึกษา Staff Retention การรักษานุคลากร กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความผูกพันด้านการคงอยู่ การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องอยู่ต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย กนกพร และวิโรจน์ (2561) ระบุว่า ความผูกพันด้าน

จิตใจ ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ และองค์การมีการแสดงความห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคลากรย่อมส่งผลให้องค์การสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัย วารุณี มิตินทปัญญา(2561) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทางบวกในระดับ ปานกลาง ($r=513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการคงอยู่ในงานระดับต่ำ ($r=0.359$) ประกอบด้วย บุคลากรมีความยินยอมกิจกรรมต่างๆ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เมื่อองค์การมีปัญหา ความรู้สึกชื่นชมและยอมรับในค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และชอบที่จะบอกให้ผู้อื่นทราบว่าทำงานใน องค์การแห่งนี้ องค์การแห่งนี้มีความสำคัญกับบุคลากร แสดงให้เห็นว่า บุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความผูกพันด้านความจิตใตมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันความต่อเนื่องมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับคณินันต์ พงษ์สุวรรณ เปรมฤทัย น้อยหมั่น ไวย และสุจินดา จารุพัฒน์ มาร์ โอ (2562) ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 28.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนที่จะทำงานใน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปีและการวางแผนที่จะทำงานใน โรงพยาบาล แห่งนี้ให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คิดเป็นร้อยละ 31.77 และ 30.73 ตามลำดับ ในด้านของการที่ยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 34.90 ส่วนในด้านของการที่ยังคงจะทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ และจะไม่ลาออกจากที่ โรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จะตกอยู่ในสถานการณ์ใดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 31.77 และ 32.29 และยังสอดคล้องกับงานวิจัย กนกพร และวิโรจน์ (2561) ระบุว่าความผูกพันต่อเนื่องมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในระดับต่ำ($r=0.457$) หมายความว่า การลาออกจากองค์การแห่งนี้จะส่งผลกระทบต่อชีวิตของ บุคลากร มีความเป็นไปได้ยากที่จะลาออกจากองค์การนี้ การลาออกจากองค์การแห่งนี้จะส่งผลกระทบต่อด้านการเงิน แสดงให้เห็นว่า บุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณินันต์ พงษ์

สุวรรณ เปรมฤทัย น้อยหมื่น ไวย และสุจินดา จารุพัฒน์ มารุโอ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 28.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปีและการวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาล แห่งนี้ให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คิดเป็นร้อยละ 31.77 และ 30.73 ตามลำดับ ในด้านของการที่ยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 34.90 ส่วนในด้านของการที่ยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ และจะไม่ลาออกจากที่โรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จะตกอยู่ในสถานการณ์ใดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 31.77 และ 32.29 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับหัตถ์ภัทร สีใส (2563) การพิจารณาด้านความผูกพัน ต่อองค์การ พบว่าความผูกพันองค์การอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มากที่สุดคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก แสดงให้เห็นถึงว่า บริษัทพนักงานขององค์การมีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภาคภูมิใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับพนักงานขององค์การมีความตั้งใจและยินดีที่จะทำงานในองค์กรต่อไปจนกว่าจะถึงอายุเกษียณหรือเลิกจ้าง และสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานพนักงานในองค์กรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อชื่อเสียงขององค์การและแม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ด้านจิตใจ จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจ มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนาให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งการจัดกิจกรรมยังสามารถลดช่องว่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อสนับสนุนการ

ทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคีและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยังทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจเมื่อได้เข้ามาทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ มีความรู้สึกยึดมั่นในค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และมีความตั้งใจที่จะทำงานในห้วงการบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารโรงพยาบาล ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวและมีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ยิ่งบุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญมากเท่าใดยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านความต่อเนื่อง จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งในเขตกรุงเทพมหานครในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความต่อเนื่อง ควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อจิตใจ พอใจในผลประโยชน์และพอใจในผลตอบแทนในการทำหน้าที่จนไม่คิดลาออกจากองค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาควิชาจิตในความเป็นสมาชิก และถึงแม้จะมีงานลักษณะเดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า บุคคลก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่ใหม่ และส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลเล็งเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำจัดสวัสดิการต่าง ๆ และผลประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับพยาบาลอย่างยุติธรรม ไม่มีการแบ่งกลุ่ม จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้โรงพยาบาลเอกชนรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับโรงพยาบาลเอกชนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่คาดว่าจะส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจ หรือปัจจัยด้านการรับรู้ เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษารูปแบบของงานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ผลของปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้งซึ่งจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของพยาบาล



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงดี. (2560). วิกฤตขีดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 26(2), 456-468
- คณินันต์ พงษ์สุวรรณ, เปรมฤทัย น้อยหมื่น ไวย, และ สุจินดา จารุพัฒน์ มารู โอ. (2562). ปัจจัย ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล. 25(1), 123-141.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิชาการกรุงศรีอยุธยา จากัด(มหาชน) ภาค208, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) ,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทิรา ภาวิไล. (2536). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลนครเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล) , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จันทร์จิรา แดงน้อย, สมพันธ์ หิญชีระนันท์ และ กรรณิการ์ สุวรรณ โคตร. (2559). ปัจจัยทำนาย การคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน. 22(2). 205-216.
- จิรภา นาวาพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- จิรัชยา เจียวัก, วันชัย ธรรมสังการ, และปรีชา แก้วพิมล. (2555). การคงอยู่และความตั้งใจลาออก จากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา, วารสารพัฒนบริหาร าสตร์ Nida Development Journal, 55(3), 109-144.
- จุฬาร กระทบ, ณีฐญา พัฒนะวาณิชนันท์, วรรัตน์ ประทานวรบัญญา, วินัย ไตรนาทวัลย์, ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และ วีรยุทธ ศรีทุมสุข. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาล
- ชญานี จุลบล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา โรงพยาบาล เอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย(พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม. (2560). ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรม
ชลประทาน (สามเสน), งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล
สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอลงู จังหวัด
สตูล, งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ทัศนยา บุญทอง. (2542). ปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึง
ประสงค์ในอากาศ, กรุงเทพฯ:ศิริยอดการพิมพ์.
- ธเนศ ปทุมานนท์, สุขชนนี เมธิโยธิน และบรรพต วิรุณราช. (2560). โมเดลสมการ โครงสร้างความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข. วารสารบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.11(3).81-96.
- ชญญา ญาณภักดี(2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุของการธำรงรักษานักบินของสายการบินต้นทุน
ต่ำในประเทศไทย, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต(สาขาการจัดการธุรกิจการบินและการขนส่ง),
คณะคณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยว, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธันยพร ลากทิพมนต์. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนด้าน
สวัสดิการและจริยธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่าน
ผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจของพนักงาน โรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงาน
ใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ วุฒิตระประสิทธิ์ชัย. (2557). ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับ
องค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ:จามจุรี โปรดักท์
- นฤมล นุ้ยรัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การ
สนับสนุนจากองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาล
เอกชลที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์) ,คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลรัตน์ วรจิตติ. (2558). ปัจจัยทำนายนการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์) ,คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิชนันท์ พุ่งลัดดา. (2548). การวิเคราะห์ ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว, งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล) ,คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิลเนตร วีระสมบัติ. (2552). การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ,คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิตชาล ภูมิพิชผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด, งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญช่วย ศิลานม่อม, วรณิ เดียววิเศษ, และ อารีรัตน์ ขำอยู่. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 36(1), 62-71.

ปกรณ ลีมิโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ จะลาออกจากงานของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ) ,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย. (2563). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหาวิทาลัยมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์. 46(2). 190-239.

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาบริการบุคคล, กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ

ปริยาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหา
บัณฑิต(สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์), คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงทนการทำงานของบุคลากรทางการ
พยาบาลในโรงพยาบาลเทพปัญญา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
วิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พงศ์ หรดาล. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพฯ.

พิฑูร อมรวิวิท. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้าน
แรงงานสัมพันธ์ของภาคอุตสาหกรรมและบริการจังหวัดนครราชสีมา, วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(สาขาวิชาการบริหารทั่วไป), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ
การช้ารักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศิลปศา
สตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว),
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ภคพร กระจาดทอง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของเซพในโรงแรมประเทศไทย,
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุขฎีบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ลลิตา จันทรังาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล, งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ
และกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร), คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไมพร ธรรมวาสิ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล
กลาง ดากสิน และเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
วารสารเวชพยาบาล, 2(2), 56-59.

วรรณิ วิริยะก้งสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล), มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

- วรางคณา ชนะเคน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล), มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย, วิทยาลัยพยาบาลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงดี. (2555). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารการพยาบาล*. 27(1).5-12.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (25). การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร, งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สภาการพยาบาล. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน พยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สภาการพยาบาล; 2555.
- สิริพิมพ์ ชูปาน, อารีรัตน์ ขำอยู่, ศิริวิทย์ วัฒนสินธุ์, ดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 25(4), 1-10.
- สุปรานี เอกอุ . (2553). การคงอยู่ของพยาบาลโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน), สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สาวิตรี มุณีรัตน์, นวรัตน์ สุวรรณพ่อง, มธุรส ทิพย์มงคลกุล และ จารุวรรณ หมั่นมี. (2562). คุณลักษณะ ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*. 28(1). 133-141.

สิริพิมพ์ หุพาน, อารีรัตน์ จำอยู่, ศิริวัลท์ วัฒนสินธุ์, และดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 25(4), 1-10.

องค์การ เรื่องรัตนอัมพร. (2556). การรักษาทุนมนุษย์. สืบค้นจาก

[http://www.cardiook.net/content view/9 |-การรักษาทุนมนุษย์.html](http://www.cardiook.net/content/view/9|-การรักษาทุนมนุษย์.html)

อรุณรัตน์ คันทรา, เดช เกตุน้ำ, กฤษดา แสงวงดี, และดวงทิพย์ ชีระวิทย์. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย, วารสารสภาการพยาบาล 28(3): 19-31.

อุษณีย์ รองพินิจ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations, *Administrative Science Quarterly*.

Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*. 66, 32-40.

Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organization commitment the utility integrative definition, *Journal of Applied Psychology*, 34.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Kang, H. (2014). A model of hospitality employee engagement. Doctoral Dissertation, University of Nevada, NV.

Lee, J. (2012). Antecedents and consequences of employee engagement: Empirical study of hotel employees and managers. Doctoral Dissertation, Kansas State University, KS.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958) *Organization*. New York: John Wiley

Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management*. (11th Ed.). Ohio: South western.

- Mendes, F., & Stander, M. W. (2011). Positive organisation: The role of leader behaviour in work engagement and retention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–13.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 64-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). **Commitment in the workplace: Theory, research, and application**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Meyer, J. P. (2017). Has engagement has its day: What's next and does it matter?. *Organizational Dynamics*, 46, 87-95. doi:10.1016/j.orgdyn.2017.04.004
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 323-337.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*, New York: Academic Press.
- Prouse, E. (2010). *The influences of work engagement and intention to turnover in pilots and cabin crew in a New Zealand based airline organization*, Massey University.
- Porter, L. W., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Reynolds, L. (1997). *The trust Effect: Creating the high trust, high performance organization*: Nicholas Brealey Pub.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46 - 56.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. **Academy of Management Review**, 7, 418-428.
- World Health Organization. (2016) Global strategy on human resources for health: workforce 2030. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization. (2013). A universal truth: no health without a workforce. Geneva: World Health Organization.



แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง คำตอบที่ท่านต้องการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. อายุ

<input type="checkbox"/> 1) อายุต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 2) อายุ 25-40 ปี	
<input type="checkbox"/> 3) อายุ 40-55 ปี	<input type="checkbox"/> 3) อายุ 55 ปีขึ้นไป	
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> 1) 1 – 3 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 3-6 ปี	
<input type="checkbox"/> 3) 6-9 ปี	<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 9 ปี	
3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 1) 18,000 – 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 20,001 –
	<input type="checkbox"/> 3) 25,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/>
4) 30,001 – 35,000 บาท	<input type="checkbox"/> 5) 35,001 – 40,000 บาท	<input type="checkbox"/>
6) 40,001 บาทขึ้นไป		
4. level การปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> 1) level 1	<input type="checkbox"/> 2) level 2	
<input type="checkbox"/> 3) level 3	<input type="checkbox"/> 4) level 4	
<input type="checkbox"/> 5) level 5		

ตอนที่ 2 ความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ปัจจัยด้านจิตใจ					
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจ เมื่อท่านได้เข้ามาทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
1.2 ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร					
1.3 เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร					
1.4 ท่านต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
2. ปัจจัยการคงอยู่					
2.1 ท่านพอใจในผลประโยชน์จากการทำงานกับองค์กร					
2.2 งานที่ท่านทำสร้างความรู้สึกดีต่อจิตใจ					
2.3 ผลตอบแทนในการทำหน้าที่ ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กร					
3. ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน					
3.1 ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
3.2 ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
3.3 ท่านรู้สึกไม่ดีหากท่านต้องหยุดปฏิบัติงานกับองค์กร					
3.4 ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรเป็นความรับผิดชอบของท่าน					
4. การคงอยู่					
4.1 ท่านได้รับการตอบสนองความต้องการจากการทำงาน					
4.2 การตอบสนองความต้องการของท่านทำให้ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไป					
4.3 ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
4.4 ท่านทำงานอย่างมีความสุข					



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น เรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลใน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q2.1	4.2000	.76112	30
Q2.3	4.0667	.78492	30
Q2.2	3.8667	.81931	30
Q2.4	4.1667	1.01992	30
Q3.1	3.9000	.92289	30
Q3.2	3.8000	1.12648	30
Q3.3	3.6667	1.26854	30
Q4.1	4.0333	.88992	30
Q4.2	3.5667	1.00630	30
Q4.3	3.2333	1.27802	30
Q4.4	3.8667	1.04166	30
Q5.1	3.8000	.84690	30
Q5.2	3.9333	1.08066	30
Q5.3	4.2667	.94443	30
Q5.4	3.9000	.95953	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q2.1	54.0667	116.616	.837	.945
Q2.3	54.2000	116.441	.821	.945
Q2.2	54.4000	119.697	.591	.949
Q2.4	54.1000	114.231	.720	.947
Q3.1	54.3667	113.482	.846	.944
Q3.2	54.4667	109.499	.857	.943
Q3.3	54.6000	113.903	.571	.952
Q4.1	54.2333	118.323	.612	.949
Q4.2	54.7000	113.045	.790	.945
Q4.3	55.0333	114.723	.533	.953
Q4.4	54.4000	112.248	.799	.945
Q5.1	54.4667	113.913	.903	.943
Q5.2	54.3333	113.195	.722	.947
Q5.3	54.0000	113.241	.837	.944
Q5.4	54.3667	114.792	.742	.946

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.2667	130.961	11.44382	15

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสายทิพย์ โพธิ์ทอง
วัน เดือน ปี เกิด	30 กรกฎาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	13/2 ม.2 ต.วังจันทร์ อ.วังจันทร์ จ.ระยอง 21210
ตำแหน่งและประวัติการ ทำงาน	ตำแหน่ง HR officer บริษัท บีเอ็นเอช เมดิคอลเซ็นเตอร์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

