

ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

ปิยะมาศ เกิดแสง*

ดร.ธีรเดช สอนองทวีพร**

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน อายุสถานภาพ ตำแหน่งและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ โรงพยาบาลนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 713 คน สุ่มตัวอย่างจากสูตรยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 257 คน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่ง/สถานภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม และพบว่าปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก $X=3.64$ ปัจจัยด้านองค์การด้านที่มีค่าความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และระดับความผูกพันในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านความภาคภูมิใจและความภาคภูมิใจต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนครปฐม ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

ABSTRACT

This research aims to assess organizational commitment of professional nurses. Nakhon Pathom Hospital and factors related to organizational commitment of professional nurses classified by personal factors of respondents and organizational factors classified by the department that operates, age, status, position and duration of work . A total of 713 people were randomly sampled from Yamane formula. A total of 257 sample sizes were used. Quantitative research methods were

*นักศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกริก

**อาจารย์ที่ปรึกษา ประจำคณะศิลปศาสตร์ ภาควิชาบริหารการจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก

used. Collected data using questionnaires and using data to analyze data using statistical packages using statistics, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient (Pearson) to find the relationship between personal factors and organizational factors affecting organizational commitment of professional nurses Nakhon Pathom Hospital according to studies, it has been found that personal factors age and duration of work are related to organizational commitment. As for the working department, marital status and position / work status, there was no relationship with organizational commitment of professional nurses. Nakhon Pathom Hospital And found that overall organizational factors were at a high level. $\bar{X} = 3.64$ The organizational factor with the highest organizational commitment was job characteristics. Followed by compensation and welfare and the level of engagement in the organization of professional nurses Nakhon Pathom Hospital as a whole is at a moderate level. When considering each item, it was found that the pride and loyalty to the organization with the highest average, followed by effort, dedication and maintaining membership and being a part of Nakhon Pathom Hospital respectively

Key words: organizational commitment of professional nurses Nakhon Pathom Hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโรงพยาบาลทั้งภาครัฐบาลและเอกชนมีการพัฒนาการบริการเชิงรุกมากขึ้นในการให้บริการในขณะที่ทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดและพยาบาลก็เป็นทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ในระบบบริการสุขภาพเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานทางด้านสุขภาพ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพคือสภาพการทำงานในวิชาชีพเช่นความเครียดในงานสูง การที่ต้องทำงานหนักและเสี่ยงต่ออันตราย ความไม่พึงพอใจในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนต่ำ การได้รับสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออกจากวิชาชีพ การลาออกดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลนอกจากนี้ยังมีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์การว่าสามารถแก้ปัญหาการลาออกได้เพราะความผูกพันช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ติด้องค์การ สร้างความภักดี เสียสละเพื่อองค์การ รวมถึงสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่ามีค่า และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การเพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้าและเกิดประสิทธิภาพ แม้ว่าองค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์การแต่ถ้าไม่สามารถรักษาให้คงอยู่ได้องค์การก็ยากจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์การจะต้องมีการดูแลใส่ใจ ในด้านต่างๆให้กับบุคลากร และต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงาน ทำงานในองค์การอย่างมี

ความสุข และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถ มีความรู้สึกผูกพันอยากอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่โยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรไป

โรงพยาบาลนครปฐม เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 722 เตียง มีภารกิจให้บริการดูแลประชาชนในระดับตติยภูมิ โดยให้บริการครอบคลุมทั้งมิติด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และให้การฟื้นฟูสภาพร่างกาย เป็นโรงพยาบาลที่พัฒนาสู่ศูนย์การเป็นเลิศในด้านหัวใจ มะเร็งอุบัติเหตุ และทารกแรกเกิดวิกฤต ให้การดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนที่ต้องการการวินิจฉัย ดูแลรักษาโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีการใช้เทคโนโลยีและใช้นวัตกรรมสมัยใหม่ในการดูแลรักษาผู้ป่วย เช่น การผ่าตัดโดยใช้กล้องหรือเลเซอร์ ทำให้ต้องพัฒนาด้านบริการพยาบาลให้มีความเหมาะสม สามารถรับรองการรักษาที่ทันสมัยได้ ปัจจุบันโรงพยาบาลนครปฐมประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด 713 คนจากสถิติการให้บริการผู้ป่วยมีอัตราที่สูงขึ้นแต่อัตราของพยาบาลมีน้อยลง จากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ พบว่า พยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพ อีกทั้งยังสร้างความเครียดให้บรรยากาศการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร คุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของพยาบาล นอกจากนี้ สภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบ จากการลาออกจากการโอนย้ายงานเพิ่มขึ้นจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารทางการแพทย์จำเป็นต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเพื่อทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงาน รวมถึงกลยุทธ์ในการธำรงรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ และคงคุณภาพไว้ในองค์กร ซึ่งนับเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทดแทนผู้ที่ลาออกด้วย ซึ่งจากอัตราการลาออกจากการงานของพยาบาล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง พบว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากโรงพยาบาลสูงขึ้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร และจากรายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐมพบว่าการลาออกและเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลได้ทำการวิจัยที่ผ่านมาพบประเด็นปัญหาว่า อัตราการคงอยู่ของบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพลดลง เกิดจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังพยาบาลไม่เพียงพอในการบริการทางการแพทย์

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว เป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม เพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ และนำมากำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ ไว้ในองค์กรให้ยาวนาน เป็นทิศทางในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทและอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลนครปฐม

ขอบเขตของการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล-แผนกที่ปฏิบัติงาน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง/สถานภาพในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยต้นองค์กร ได้แก่

- ปัจจัยจิตใจ (ด้านลักษณะงาน, ด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ)
- ปัจจัยคำจุน (ด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลนครปฐม (ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรและการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนครปฐม

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 713 คน

วิธีดำเนินการวิจัย การศึกษา เรื่องความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

- ประชากรที่เข้ารับการศึกษ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 713 คน สุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตร Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 257 คนเกณฑ์การคัดเลือกประชากร (inclusion criteria) พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลช่วงเวรเช้า วันทำการสุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยหน่วยงานละ 5-10 คน จนครบ 257 คน สถานที่ทำการวิจัยโรงพยาบาลนครปฐม

วิธีการศึกษาวิจัย (Intervention) ที่ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยแจกแบบสอบถาม ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยช่วยทำแบบสอบถาม ชี้แจงว่าผลการศึกษานี้ไม่มีผลต่อปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้
2. ลงรหัสข้อมูล แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ
3. วิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป
4. นำผลการวิเคราะห์มาสรุปและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

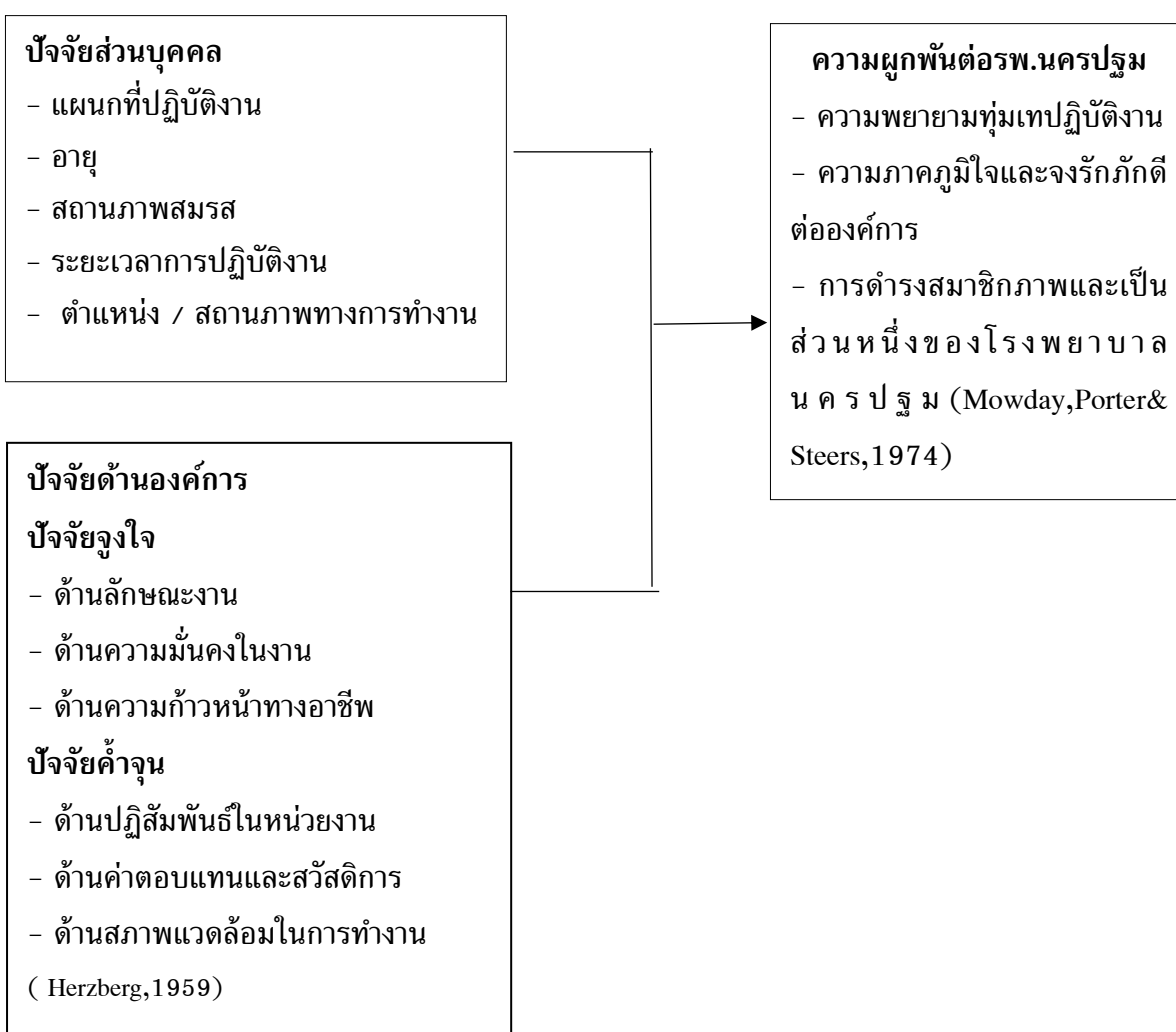
1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ผู้ศึกษา ขอเสนอความหมาย แนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ โดยสามารถแยกเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1.แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

- ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

- ทฤษฎีจิตใจของเฮอริชเบิร์ก

- ทฤษฎีการจิตใจของแอลเดอร์เฟอร์

- ทฤษฎี Z ของ Ouchi

1.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

- การบำรุงรักษาบุคลากรและความสำคัญของการรักษาบุคลากร

- แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ของ Mary Parker Follett

- แนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ของ Eton Mayo

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านแผนกที่ปฏิบัติงาน อายุ ด้านสถานภาพสมรส และ ตำแหน่ง/สถานภาพทางการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม แสดงว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรกล่าวคือยังอยู่ในองค์กรนานยังมีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนพยาบาลที่ทำงานแผนกใด ๆ ก็ตาม อายุ สถานภาพสมรสและ ตำแหน่ง/สถานภาพทางการทำงานแบบไหนก็ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม โดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน มีค่าระดับความผูกพันมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน=0.715(0.000) และปัจจัยที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าระดับความผูกพันปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน=0.512(0.000) ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน= 0.635(0.000)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม สรุปได้ว่ามีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาจากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านซึ่งมีค่าระดับความผูกพันมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนครปฐมมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อปัจจัยด้านองค์การทุกข้อพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่าโรงพยาบาลนครปฐมเป็นโรงพยาบาลที่มีศักยภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วยเทียบเท่ากับโรงพยาบาลชั้นนำของประเทศ ทำให้บุคลากรที่ทำงานมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่นี้ แต่บุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจากองค์การ ทำให้ผลของระดับความผูกพันในองค์การเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการค่อนข้างต่ำกว่าทุกข้อ ซึ่งน่าจะเป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากองค์การ แต่ทั้งนี้เมื่อนำปัจจัยอื่นมาเทียบแล้วสามารถทำให้ความผูกพันในองค์การสูงขึ้นได้ แสดงว่าแนวโน้มในการคงอยู่ในองค์การสูงขึ้นได้ หากสมาชิกภายในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์การ อัตราการลาออกจะลดลง

ผลความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรม โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ มีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด = 4.01 รองลงมา คือ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน $\bar{X}=3.90$ และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนครปฐม $\bar{X}=3.57$ สอดคล้องกับผลการศึกษาศุสึพร จิตต์เที่ยง (2553)พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์การมาก

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย = 4.08 ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ $\bar{X}= 3.84$ และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ $\bar{X}= 3.58$ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงณา สนิทวิภาญจน์ (2551) ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอบีซี แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.60 และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความตั้งใจทำงาน ความปรารถนาอยู่ในองค์การ และความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และผลงานวิจัยของสมชัย นิพัทธ์เจริญวงศ์ (2551) ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองพลาธิการและสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.52 และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้ง

ผลงานวิจัยของศุภิสพร จิตต์เที่ยง (2553) ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท คอม-ลิงค์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.92 และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้นเมื่อพยาบาลวิชาชีพ ระบุว่าลักษณะงานกับ การมีปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเอื้ออำนวยให้องค์การเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้มีความรักสามัคคี ร่วมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคลากร และแก้ไขจุดอ่อนคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือควรจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพ จัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อลดภาระ จัดสิ่งแวดล้อมให้อำนวยประโยชน์ และมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ทำงานมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการได้รับการบริการมีคุณภาพอีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.เสนอให้ผู้บริหารทางการพยาบาลควรเสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงานของพยาบาล เช่น การมอบหมายให้ปฏิบัติควรเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพราะจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กร อีกทั้งต้องไม่เป็นงานที่น่าเบื่อ ซ้ำซากจำเจ , มีการจัดให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้ได้ภาระที่เหมาะสม และงานมีคุณภาพ , จัดกิจกรรมเพื่อให้พยาบาลได้รู้สึกมีคุณค่า เช่นการให้รางวัลคนดี ,ส่งเสริมให้ความรู้และความก้าวหน้า โดยให้ทุนในการศึกษา ส่งเสริมการอบรมให้ทั่วถึงกับพยาบาลทุกระดับ เพื่อให้นำมาพัฒนางานและประสิทธิภาพของงาน

2.เสนอให้ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัดสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพ เช่นหอพัก สถานที่สำหรับออกกำลังกาย รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมทั้งที่ทำงานและที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย สร้างบรรยากาศให้ทำงานอยู่อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เห็นควรศึกษากับพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานต่างโรงพยาบาลเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ หรืออาจนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอื่นมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัย เพื่อให้ได้ความหลากหลายมากขึ้น

2. อาจนำตัวแปรอื่นมาศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

บรรณานุกรม

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี
- ปัทมา ชั้นโท. 2559. การรับรู้การสนับสนุนขององค์การความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัททีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ปและบริษัทไนเคโอ. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- พจนานถ สันทวีกาญจน์. 2551. ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การของบริษัท เอบีซี แมชชีนเนอร์รี่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก, 2551
- ศุภสิพร จิตต์เที่ยง. 2553. ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมชัย นิพัทธ์เจริญวงศ์. 2551. อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองพลาธิการและสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- Dessler, G. 1997. **Management fundamentals : Modern principles and practices**. Reston Virginia: Reston Publishing Company.
- Herzbergck, K. Frederick. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Hrebiniak, L.C. and J.A. Alutto. 1972. **Administrative Science Quarterly**. Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment. June
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulian, P.V. 1974. **Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians**. Journal of Applied Psychology 59: 603-609
- Steer, R.M. 1977. **Administrative Science Quarterly**. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. March.