

**ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า  
จังหวัดเพชรบุรี**  
**Organization Commitment of Nurses at Phrachomklao Hospital,  
Phetchaburi Province**

พิมพ์ชนก ทับมณฑิน\*  
Pimchanok Thubmontheain

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานโดยใช้ค่าสถิติ Chi-Square Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ รองลงมาได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และ 2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านลักษณะงาน ด้านผลการตอบแทน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ :** ความผูกพัน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาล

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

### Abstract

This research aims to study 1) Organization engagement of nurses at Phrachomklao Hospital, Phetchaburi Province. 2) Relationship in operation factors and organization engagement of nurses at Phrachomklao Hospital, Phetchaburi Province. Sample were nurses at Phrachomklao Hospital, Phetchaburi Province for 146 person. Descriptive statistics were percentage, average, standard deviation. Inferential statistics were Chi square and multiple regression.

The study were found that 1) Engagement of nurses at Phrachomklao Hospital, Phetchaburi Province were overall at high level. Average respectively were trust, target acceptance and Organization Core Values, next were wish to be the organization membership. At medium level were trust, target acceptance and Organization Core Values. And 2) factors were in causal relation with organization engagement in operation of nurses at Phrachomklao Hospital, Phetchaburi Province all aspects respectively such as authority support, job description, remuneration, people relation, leadership with statistically significant at .001

**Keywords:** Engagement, Nurse, Hospital

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสาธารณสุขในประเทศไทยระบบบริการสาธารณสุขไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากตลอดช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ในอดีตนั้นความสัมพันธ์แบบนักวิชาชีพ (Professional Model) เป็นรูปแบบหลักที่บุคลากรสาธารณสุขมีกับผู้รับบริการโดยบุคลากรสาธารณสุขซึ่งถูกรับรองโดยกลไกของการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นผู้มีความรู้มากกว่าและตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพให้ผู้ป่วยโดยมีการควบคุมมาตรฐานจริยธรรม ในการให้บริการซึ่งกำหนดมาตรฐานโดยองค์การวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการ ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2530-2540 มีการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วซึ่งรวมถึงธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนด้วย ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในภาครัฐ อันเนื่องจากการย้ายออกไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้น

ในปี พ.ศ.2545 เริ่มมีระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติซึ่งได้นำเอาหลักการแยกผู้ซื้อบริการและผู้ให้บริการและระบบความสัมพันธ์แบบคู่สัญญามาใช้ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคลากรสาธารณสุขกับผู้รับบริการจากนักวิชาชีพไปสู่ความสัมพันธ์ตามแบบเศรษฐศาสตร์ (วิน เตชะเคหะกิจ, 2558, หน้า 101-102) ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ความไม่วางใจและศรัทธาของประชาชนโดยทั่วไปต่อวิชาชีพทางด้านสาธารณสุข มีแนวโน้มลดน้อยลง แต่ในโรงพยาบาลของรัฐก็ยังคงมีผู้มาใช้บริการอย่างแออัดคับคั่ง เพราะปริมาณผู้ใช้บริการขยายตัวเร็วกว่าจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ กว่า 10 ปีที่คนไทยเกือบทั้งหมดสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้ตามหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งนับเป็นความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจแต่ในอีกด้านความเสี่ยงต่อภาวะคุกคามด้านต่างๆ ของบุคลากรด้านสาธารณสุขมากขึ้นไปด้วย

จากสาเหตุทั้งหมดจึงส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจากวิชาชีพเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติของทุกประเทศรวมทั้งมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ เมื่อพยาบาลลาออกจากงานหน่วยงานต้องดำเนินการสรรหาพยาบาลทดแทนพยาบาลที่ลาออกต้องปฐมนิเทศฝึกอบรมและพัฒนาทักษะพยาบาลใหม่ ทำให้สูญเสียเวลาและงบประมาณที่สูงมาก นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์กรรู้สึกเสียขวัญและสูญเสียกำลังใจด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการพยาบาล จึงควรให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาศักยภาพพยาบาล โดยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พยาบาล หากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพตลอดจนการดำเนินพันธกิจขององค์การพยาบาลบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล, 2551, หน้า 284)

โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดเพชรบุรี ขนาด 500 เตียง แต่มีเตียงบริการมากกว่า 500 เตียง ซึ่งในแต่ละวันต้องรองรับผู้มาใช้บริการในจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดใกล้เคียง ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกย้อนหลัง 3 ปีเฉลี่ยวันละ 1,869, 1,933, 2,032 ราย (งานข้อมูลและสถิติโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี, ข้อมูล ณ 29 ธันวาคม 2560) และอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพย้อนหลัง 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.16, 8.74, 26.22 (งานบุคลากรโรงพยาบาล พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี, ข้อมูล ณ 29 ธันวาคม 2560) ตามลำดับ ซึ่งหากคำนวณตาม FTE 100 % ในปัจจุบันยังขาดพยาบาลวิชาชีพอีก 126 คน จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ เป็นที่ยอมรับมีคุณภาพและคุ้มค่าสำหรับประชาชนทุกคน ตามความต้องการของประชาชน และสนับสนุนหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลการตอบแทน (Aldelfer, 1972) 2) ด้านภาวะผู้นำ (Gardner, 1990) 3) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Kanter, 1968) 4) ด้านลักษณะงาน (Fayol, 1930) 5) ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Herzberg, Mananer, & Synyderman, 1959) และศึกษาความผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ตามแนวคิดของ Steers (1977) ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 439 คน (งานบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี, ข้อมูล ณ 29 ธันวาคม 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ใช้สูตรคำนวณของ Samuel B.Green (ณัฐพล ชันธไชย, 2557, หน้า 143) จำนวน 146 คน ในการคัดเลือกประชากรตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น แบบแบ่งชั้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยในชั้นภูมิ (Proportion Allocation) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี 2) ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยพยาบาลวิชาชีพในสังกัดโรงพยาบาลแต่ละตึกมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นตัวอย่างเท่าๆ กัน โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนตามจำนวนพยาบาลที่ต้องการในแต่ละตึก

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก การวิจัยให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลจากเอกสารแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นโดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ผลการตอบแทน ภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ลักษณะงานสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 ชุด กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) และปัจจัยในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 ส่วนข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามแล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มใจ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร เชื่อในแนวทางขององค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร

2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ท่านรู้สึกเต็มใจกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อองค์กรเกิดปัญหาท่านได้ช่วยแก้ไขปัญห และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน และท่านมีการปฏิบัติงานเหนือกว่าคนอื่น

3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความตั้งใจในการคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ท่านปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่องโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน การตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์การนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่า การทำงานในองค์การนี้จะทำให้มีความสุข ท่านไม่คิดจะลาออกหากองค์การอยู่ในสภาวะวิกฤติ

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลการตอบแทน แยกเป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านผลการตอบแทนในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ท่านต้องการอยู่กับองค์การตลอดไป เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอในการใช้จ่ายในครอบครัว และท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ

2) ด้านภาวะผู้นำในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ

3) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการอบรมวิชาการอยู่เสมอ มีการถ่ายทอดนโยบายขององค์การให้บุคลากรทราบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และมีการปฏิบัติในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ มีการกำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และมีเครื่องมือทางการแพทย์อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

4) ด้านลักษณะงานในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เพื่อนร่วมงานทำให้อยากอยู่กับองค์การตลอดไป ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และเพื่อนร่วมงานมีการให้เกียรติกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. ผลวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลการตอบแทน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านผลการตอบแทนพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ต้องการอยู่กับองค์การตลอดไป มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ด้านผลการตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2) ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีเครื่องมือทางการแพทย์อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการอบรมวิชาการอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในวิชาชีพงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และงานที่ปฏิบัติมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และเพื่อนร่วมงานทำให้อยากอยู่กับองค์การตลอดไปมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

1) ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การส่งเสริมปัจจัยในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้นก็จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความยินดีเต็มใจที่จะร่วมพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูแซร์ (2551, หน้า 105-107) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การหมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การจาก 2 มุมมอง คือ มุมมองที่ 1

ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง หรือที่เรียกว่า Side-bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ด้วยอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลาแรงพยายามประโยชน์ที่จะได้รับถ้าเขาออกจากวงการไป มุมมองที่ 2 ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร หรือที่เรียกว่าความโน้มน้าวที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยจะยังปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัย 3 ประการ 1) มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร 3) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Meyer, Allen & Smith (1993, p.538-551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของ 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความรู้สึกผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่า การวัดความผูกพันต่ออาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นอิสระต่อกัน ในการใช้ทำนายตัวแปรผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ด้านบวก กับความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม แต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อเนื่องทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพ

2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ด้านผลการตอบแทน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านลักษณะงานและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี มีความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัยปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในหลายด้าน ทั้งด้านผลการตอบแทนเช่นมีเงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน ด้านภาวะผู้นำต้องสามารถแสดงบทบาทการปฏิบัติงานเป็นทีมให้การสนับสนุนเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจมีการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะงานงานที่น่าสนใจที่ใช้ความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่มีการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมไว้วางใจกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Baron (1986, p.162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงานแต่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้ 1) เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ 2) เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ เช่น การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ 3) เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุน้อย ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง 4) เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรใน



ระดับสูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริญาพร การสอน (2556, หน้า 7-13) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดอันดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา อันดับที่ 2 คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ อันดับที่ 3 คือ เพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 4 คือ สวัสดิการและเงินเดือน/ค่าตอบแทน อันดับที่ 5 คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายงาน และสุดท้าย อันดับที่ 6 คือ ระบบการยกย่อง ชมเชย และการให้รางวัลจากผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม พบว่า จาก 10 ประเด็น บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ เรื่องของความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของสำนักวิทยบริการในทุกเรื่อง ความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความผูกพันที่มีต่อสำนักวิทยบริการในภาพรวม สภาพแวดล้อมโดยรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ และสวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่สำนักวิทยบริการและมหาวิทยาลัยจัดให้

3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยจูงใจ สนับสนุน หรือผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี มีความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997, pp.9-10) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลลัพธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ 1) ลักษณะงาน คือ ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความเป็นอิสระในงาน 2) ความหลากหลายในงาน 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสำเร็จในงาน 2) ประสิทธิภาพที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ 1) ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ 2) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ 3) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ 4) ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี วิริยะก้านานท์ (2556, p.60-61) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครธน มีความพึงพอใจในงาน ระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านสถานภาพวิชาชีพ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ใน และด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครธน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้านกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสถานภาพวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานสำหรับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธนมีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง และพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปานกลาง และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือความผูกพันต่อองค์การ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ด้านผลการตอบแทน ควรมีการจัดสรรสวัสดิการที่ดีให้กับพยาบาลวิชาชีพ เช่น ที่พักในเวลาที่ต้องเข้าเวร บ่ายดึก ที่จอดรถ สวัสดิการในการคุ้มครองเมื่อต้องปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่น การส่งต่อผู้ป่วย การจัดสรรงบประมาณและการประเมินขึ้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมเหมาะสมและเสมอภาคกับตัวพยาบาลวิชาชีพเอง และหน่วยงานอื่นๆ ในการปฏิบัติงานนอกเวลา

2) ด้านภาวะผู้นำผู้บังคับบัญชา ควรมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบและเอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอเมื่อมียอดผู้ป่วยหรือภาระงานที่เกินกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติ รู้จักเสียสละเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน วิชาชีพ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเมื่อประสบความสำเร็จผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย เป็นต้น

3) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ควรมีการถ่ายทอดนโยบายขององค์กรให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ให้โอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สนับสนุนให้ได้รับการอบรมวิชาการอยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยไม่ล้าหลัง จัดสรรเครื่องมือทางการแพทย์ให้เพียงพอในการปฏิบัติงานใน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ง่ายยิ่งขึ้นและการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4) ด้านลักษณะงานควรมีการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ พยาบาลวิชาชีพจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น ต้องได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและมีการจัดวางบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ ตรงกับความรู้ ความสามารถ

5) ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เช่น การเปิดโอกาสให้หน่วยงานมีการทำกิจกรรมหรือโครงการร่วมกันในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในบางส่วน เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรและการคงอยู่ในงานนั้น หากพยาบาลวิชาชีพได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้เกียติกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลังให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเสมอจะช่วยเหลือต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน สภาพความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลทางงานวิจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

3) ควรศึกษาความต้องการในเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างถูกต้องตรงกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพล ชันธไชย. (2557). Green, Samuel B. (1997). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis. *Multivariate Behavioral Research*. **วารสารเกษมบัณฑิต**, 15(1), 141-145.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2551). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ วิริยะกัสนานท์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วิน เตชะเคหะกิจ. (2558). **หลักเศรษฐศาสตร์สาธารณสุขเบื้องต้น Principles of Basic Health Economics**. กรุงเทพฯ: วี.พริ้น (1991).
- ศิริญาพร การสอน. (2556). **รายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร (Workforce Engagement Survey)**. ขอนแก่น: ภารกิจด้านแผนและสารสนเทศ สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence Relatedness and Growth**. New York: Free Press.
- Baron, R. A. (1986). **Behavior in Organization**. Boston: Allyn and Bacon.
- Fayol, H. (1930). **Industrial and General Administration**. New York: Mc-Graw Hill.
- Gardner, J. W. (1990). **On Leadership**. New York: Macmillan.
- Herzberg, F., Mananer, B., & Synyderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. NewYork: John Wiley.
- Kanter. R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Community. **American Sociological Review**, 499-517.
- Meyer, John P., Allen, Natalie J., & Smith, Catherine A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, 78(4), 538-551.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organization commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly**, 22(1).

