



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร
กรุงเทพมหานคร



วิลาวัลย์ เพ็งพานิช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร
กรุงเทพมหานคร



วิลาวัลย์ เพ็งพานิช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



**RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
AND RETENTION IN ORGANIZATION OF NEW GRADUATE REGISTERED NURSES
IN NON-PROFIT PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS**



WILAWAN PHENGPANICH

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration)
Graduate Education, Faculty of Nursing, Saint Louis College, Thailand
Academic Year 2018**

Copyright Belong to Saint Louis College

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

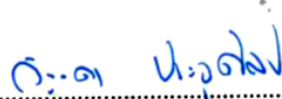
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร
กรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล

วันที่ 21 เดือนกันยายน พ.ศ. 2561



นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช
ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุศิลป์, Ph.D.
ประธานสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

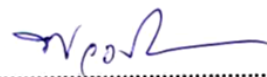


รองศาสตราจารย์ สมพร ชินโนรส, M.S.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญวัชชัย, Ph.D. รองศาสตราจารย์ ดร.พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุญดี, Ph.D.

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ



ประธานหลักสูตร

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัลย์ เลิศสาครศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สมพร ชีโนรส อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และให้ข้อคิดเห็นต่างๆของงานวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้างานฝ่ายบุคลากรของโรงพยาบาล ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ที่กรุณาให้ความรู้ในการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานและเป็นประโยชน์ต่อการทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ตลอดจนกำลังใจจากคณาจารย์ทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณมารดา และพี่น้องทุกท่านที่คอยส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารงาน ที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจให้คำปรึกษาด้วยดีเสมอมา

ท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ซึ่งสนับสนุนในด้านการเงินเพื่อเป็นทุนการศึกษา สนับสนุนเวลาในการศึกษาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดจนสำเร็จการศึกษา

วิลาวัลย์ เฟื่องพานิช

เลขประจำตัวผู้วิจัย	: 140301008; สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล; พย.ม (การบริหารการพยาบาล)
ชื่อนักศึกษา	: วิลาวัณย์ เฟื่องพานิช
ชื่อวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)	: ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร
ชื่อวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)	: RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND RETENTION IN ORGANIZATION OF NEW GRADUATE REGISTERED NURSES
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	: รองศาสตราจารย์ มาลีวัล เลิศสาครศิริ, Ph.D.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์	: รองศาสตราจารย์ สมพร ชินโนรส, M.S.
คำสำคัญ	: ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในองค์กร พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่
จำนวนหน้า	: 135 หน้า

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก จำนวน 110 คน ได้จากการคิดสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความตรงได้เท่ากับ 0.72, 0.93 และ 0.92 ตามลำดับ และหาค่าความเที่ยงได้เท่ากับ 0.86, 0.91 และ 0.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีการคงอยู่ในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 3.44 และ 3.24 ตามลำดับ โดยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ($r = 0.238$ และ $r = 0.201$) ตามลำดับ

ACADEMIC CODE : 140301008;NURSING ADMINISTRATION;M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

STUDENT'S NAME : WILAWAN PHENGPANICH

TITLE OF THESIS : RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND RETENTION IN ORGANIZATION OF NEW GRADUATE REGISTERED NURSES

THESIS ADVISORS : ASSO.PROF. MALEEWNA LERTSAKORNSIRI, Ph.D.

THESIS CO ADVISORS : ASSO.PROF. SOMPORN CHINOROS, M.S.

KEY WORDS : JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONS COMMITMENT, RETENTION IN ORGANIZATION, NEW GRADUATE REGISTERED NURSE

: 135 PAGES

ABSTRACT

This research aimed to study retention in the organization, the relationships between job satisfaction, organizational commitment, and retention in the organization of new graduate registered nurses in non-profit private hospitals in Bangkok Metropolis. The 110 new graduate registered nurses within the first two years were proportion and randomly selected as the samples. The research instrument was consisted of personal data, job satisfaction, organizational commitment, and retention in the organization questionnaire which were tested for content validity by 5 experts. Their content validity index were 0.72, 0.93 and 0.92 and their reliability were 0.86, 0.91 and 0.87 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results indicated that the new graduate registered nurses' retention in the organization, job satisfaction and organizational commitment were at a moderate level with their average scores were 3.52, 3.44 and 3.24, respectively. Moreover, the new graduate registered nurses' satisfaction of benefits and organizational commitment had positive relationships to the retention in the organization with statistically significant at $p < 0.05$. ($r = 0.238$ and $r = 0.201$).

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ง
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่.....	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 คำถามการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction).....	9
2.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment).....	24
2.3 การคงอยู่ในองค์กร (Retention).....	31
2.4 ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	41
2.5 ลักษณะของพยาบาลสำเร็จใหม่.....	43
2.6 โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-Profit Private Hospital).....	44
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่.....	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	65
3.2 การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	66
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	69
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	73
ส่วนที่ 2 การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่.....	75
ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่.....	76
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่.....	77
ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ใน องค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่.....	77
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้.....	86
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	100
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	101
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	104
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
ง ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก (ต่อ).....	หน้า
จ เอกสารเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย.....	122
ฉ เอกสารการขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเอกสารขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	128
ประวัติผู้วิจัย.....	135



สารบัญตาราง

ตารางที่.....	หน้า
1 รายชื่อโรงพยาบาล จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	66
2 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ และสถานภาพสมรส (n=110).....	73
3 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ภูมิฐานะ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงาน (n=110)	73
4 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม รายได้ และความเพียงพอของรายได้ (n=110).....	74
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เป็นรายข้อและ โดยรวม (n=110).....	75
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เป็นรายด้านและ โดยรวม (n=110).....	76
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เป็นรายด้านและ โดยรวม (n=110).....	77
8 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน และ โดยรวมกับการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ (n= 110).....	77
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จ ใหม่ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ เป็นรายข้อและ โดยรวม (n=110)	113
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านค่าตอบแทน เป็นรายข้อและ โดยรวม (n=110)	114
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นรายข้อและ โดยรวม (n=110).....	115
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ เป็นรายข้อและ โดยรวม (n=110).....	116
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านลักษณะของงาน เป็นรายข้อและ โดยรวม (n=110).....	117
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านนโยบายขององค์กร เป็นรายข้อและ โดยรวม (n=110).....	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่.....	หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นรายข้อ และ โดยรวม (n=110)..... 119
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จ ใหม่ ด้านจิตใจ เป็นรายข้อ และ โดยรวม (n=110)..... 120
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จ ใหม่ ด้านการคงอยู่ เป็นรายข้อ และ โดยรวม (n=110)..... 121



สารบัญภาพ

ภาพที่.....	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	64



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรขององค์กรสุขภาพที่สำคัญเพราะมีจำนวนมากที่สุดในระบบสุขภาพ มีพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบสุขภาพทั่วประเทศประมาณ 150,085 คน คือ ประมาณร้อยละ 74.20 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2558) เนื่องจากพยาบาลมีหน้าที่ให้บริการการพยาบาลเป็นงานที่ครอบคลุมงานส่วนใหญ่ขององค์กรสุขภาพ เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและสุขภาพอนามัยของประชาชน เป็นงานที่ผสมผสานทั้งงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2554) แต่ปัจจุบันมีพยาบาลไม่เพียงพอต่อการให้บริการสุขภาพ เนื่องจากมีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น และต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง มีการขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชน ทำให้ประชาชนเข้าถึงการบริการสุขภาพได้มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงแบบแผนการเจ็บป่วยจากที่รุนแรงและซับซ้อนเป็นความเจ็บป่วยเรื้อรังมากขึ้น มีโรคอุบัติใหม่ที่ต้องการการดูแลจากพยาบาลมากขึ้น รวมถึงนโยบายการส่งเสริมการส่งออกการบริการสุขภาพ เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าและการบริการในฐานะศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Medical Hub of Asia) ประกอบกับการที่ประเทศมีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ทำให้พยาบาลเป็นหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพที่มีความต้องการมาก มีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปประกอบวิชาชีพนอกประเทศ (อรุณรัตน์ คันธา, 2557)

จากการศึกษาของสภาการพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงดี, 2555) เพื่อประมาณการความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ทั้งจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทยประมาณ 65.4 ล้านคน และชาวต่างชาติ พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2553-2562 ประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คนต่อประชากร 400 คน หรือประมาณ 163,500 – 170,000 คน ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศประมาณ 130,388 คน จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่ายังมีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 33,112 คน เป็นความขาดแคลนในทุกส่วนของงานบริการสุขภาพ ทั้งพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ทำให้ผู้ที่คงอยู่ในงานต้องรับภาระงานที่หนักมากขึ้น โดยพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐทำงานเกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 64.81 (กฤษดา แสงวงดี และคณะ, 2552ก.) ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน นอกจากนี้พยาบาลยังเป็นกลุ่มเสี่ยงจากการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพที่

ใกล้ชิดกับผู้ป่วยและญาติ ต้องติดต่อประสานงานกับสาขาวิชาชีพอื่นๆ รวมทั้งลักษณะงานที่ต้องสัมผัสกับเชื้อโรคและอุปกรณ์การแพทย์ที่อันตราย กล่าวคือพยาบาลร้อยละ 34.70 ถูกเข็มฉีดยาหรือของมีคมบาด ร้อยละ 32.60 เจ็บป่วยติดเชื้อวัณโรคจากผู้ป่วย และร้อยละ 14.90 ถูกผู้ป่วยทำร้าย รวมทั้งขาดสมดุลของชีวิตครอบครัวและงาน ก่อให้เกิดความเครียดไม่พึงพอใจในการทำงานและลาออกจากวิชาชีพถึง ร้อยละ 40.84 (อรุณรัตน์ คันทธา, 2557) สำหรับการลาออกจากงาน พยาบาลร้อยละ 40 มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Ramoo, Abdullah & Piaw, 2013) และพยาบาลร้อยละ 75 มีความตั้งใจลาออกจากงานภายใน 5 ปี เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น เนื่องจากความเหนื่อยหน่ายในวิชาชีพ (บุญเอื้อ ใจ, 2553) หรืออาจกล่าวได้ว่า อัตราการลาออกของพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (จิรัชยา เจียวัก, 2556) และพยาบาลที่อายุน้อยตั้งใจออกจากงานมากกว่าพยาบาลที่อายุมาก (Ramoo, Abdullah & Piaw, 2013) อัตราการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาที่สะสมมานาน สาเหตุการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนั้น ไม่ได้เกิดจากการผลิตไม่เพียงพอแต่เกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรไม่นาน (เพียงใจ เวชวงศ์, 2555)

การแก้ปัญหาการคงอยู่ของพยาบาลที่ลดลงนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายเพิ่มการผลิตพยาบาลและจัดสรรตำแหน่งบรรจุของพยาบาลเพิ่มขึ้นจำนวน 10,000 ตำแหน่ง (ณรงค์ สหมหาพัฒน์, 2554) ซึ่งการผลิตพยาบาลเพิ่มเป็นเพียงวิธีการแก้ไขที่ปลายเหตุ ควรแก้ไขที่การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล และการแก้ปัญหาเรื่องอัตรากำลังโดยการจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมในทีมปฏิบัติงานเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กร เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ที่ไม่ต้องรับภาระความรับผิดชอบเกินกำลังความสามารถ เช่น ในหอผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงสูงอย่างหอผู้ป่วยวิกฤต การใช้ อัตรากำลังสำหรับดูแลผู้ป่วยวิกฤตเป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด (นงนุช บุญยัง และ ศศิธร พุ่มดวง, 2554) การสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์กร และให้การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลให้นานอย่างน้อย 5 ปี ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น (กฤษดา แสงดี และคณะ, 2552ก.)

การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในวิธีการบริหารจัดการให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง และบรรลุสู่เป้าหมายในงานทำ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2551) จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สิ่งที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ คือ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น (จิรัชยา เจียวัก, 2556) พยาบาลได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาชีพที่เรียนมา (จาริณี ศรีประเสริฐ, 2550) ลักษณะงานมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ไม่สามารถให้บุคคลอื่นมาปฏิบัติแทนได้ (เพียงใจ เวชวงศ์, 2555; นาที สอนโพธิ์, 2553) ทำงานเป็นทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน (เพียงใจ เวชวงศ์, 2555) งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการความรู้และมีความก้าวหน้าในงาน (Nowrouzi, et al., 2015; Yarbrough, et al., 2016) และพบว่า ค่าตอบแทนเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กร (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ, 2554;

สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์, 2550) และสำคัญที่สุดของการคงอยู่ในงาน คือ ความสุข ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็ม สักยภาพ ผูกพัน และคงอยู่ในองค์กรตลอดไป (Cowan & Hengstberger, 2004)

โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจบริการสุขภาพที่ผู้มาใช้บริการที่มีความคาดหวังสูงในด้านคุณภาพ การรักษาพยาบาล ความสะดวกและการให้บริการที่รวดเร็ว ปัญหาการคงอยู่และขาดอัตรากำลังพยาบาล วิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องตระหนัก และใช้ยุทธวิธี ในการสรรหาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ระบบบริการ เพิ่มจำนวนพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอ เพิ่มการคงอยู่ ในงาน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ จึงนำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ ในการวางแผนการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษา เพื่อมุ่งใจให้พยาบาลเข้าร่วมงาน การจัดระบบการพัฒนาพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถ และจัดระบบการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาล ให้คงอยู่ในงานรวมทั้งให้การบริการทางการพยาบาลที่ดี เนื่องจากการลาออกของพยาบาลนั้นทำให้สูญเสีย งบประมาณในการนิเทศงาน อบรมพัฒนา และการสรรหาพยาบาลใหม่ทดแทนซึ่งมีผลต่อการจัดอัตรากำลัง และส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย การกระทำดังกล่าวต้องใช้งบประมาณ และวิธีการต่างๆ เช่น การปรับ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานเพื่อดึงดูดใจให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้เป็น ระยะเวลาอันยาวนาน อย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนมีแนวโน้มการลาออกสูงขึ้น จากการศึกษา ของ วรณิ วิริยะกัสานนท์ (2556) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวนพยาบาล 130 คน พบว่า ใน พ.ศ.2552-2554 และพ.ศ.2555 มีพยาบาล ลาออกร้อยละ 2.45, 3.78 และร้อยละ 5.38 ตามลำดับ โดยสาเหตุ เช่น ต้องการไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รัฐบาล ย้ายไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ บิดามารดาต้องการให้ย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อไปรับ ราชการ ไม่ชอบลักษณะงานเนื่องจากมีการมอบหมายให้ไปช่วยงานต่างแผนก โดยเฉพาะการลาออกของ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในช่วง 1-2 ปีแรก มีอัตราการลาออกสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริศนา ใจบุญ และคณะ (2554) พบว่าพยาบาลที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากกว่าครึ่งของจำนวน ผู้ที่ลาออกทั้งหมด การที่พยาบาลสำเร็จใหม่หรือพยาบาลที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี มีอัตรา การลาออกสูง อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพ เป็นช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับ ความไม่สอดคล้องของสิ่งที่ปฏิบัติจริงกับสิ่งที่ตนได้เรียนรู้มาตลอดระยะเวลาของการเป็นนักศึกษา นอกจากนั้นความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานรอบข้างอาจมีมากเกินไปกว่าความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา และปัญหาความขัดแย้งในแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางวิชาชีพกับค่านิยมขององค์กร รวมทั้งขาดความมั่นใจ และทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้ทำงานอย่างไม่มี ประสิทธิภาพ เกิดพฤติกรรมท้งงาน หยุดงานและลาออก (ณัฐชยาน์ พงษ์ประวัติ และคณะ, 2553) นอกจากนี้พยาบาลที่สำเร็จใหม่ยังเป็นคนรุ่นวาย (Generation Y) หรือคนที่มีอายุในช่วง 23-37 ปี คนรุ่นนี้มี

ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเองสูง ต้องการงานสบายโดยได้รับค่าตอบแทนที่ดี และไม่ต้องอาศัยความผูกพันกับองค์กร เช่น การทำงานใช้ทุนกับโรงพยาบาล (สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์, 2558) ประกอบกับปัจจุบันมีการแข่งขันของโรงพยาบาลสูงขึ้นที่จะสรรหาบุคลากรพยาบาลเข้ามาในองค์กรของตน โดยให้แรงจูงใจในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลที่สำเร็จใหม่หรือพยาบาลรุ่นวามีทางเลือก และตัดสินใจลาออกจากองค์กรสูงมากขึ้น

เมื่อพิจารณาโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร มีการประกอบกิจการเพื่อประโยชน์ของสังคม มีวิสัยทัศน์ในการให้การดูแลรักษาผู้ป่วยตามความจำเป็นทางการแพทย์อย่างเหมาะสม มีการกำหนดค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับที่ผู้ใช้บริการพึงจ่ายได้ และโรงพยาบาลมีรายได้พอเพียงสำหรับความอยู่รอดของโรงพยาบาล จากวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลดังกล่าวอาจจะมีผลต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ที่เพิ่งเริ่มชีวิตการทำงานในระยะ 1-2 ปีแรก ต้องมีการปรับตัวเข้ากับบรรยากาศการปฏิบัติงานจริงที่แตกต่างจากช่วงที่เป็นนักศึกษา ต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานหลากหลายช่วงอายุ และรวมถึงต้องทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรที่เป็นแบบไม่มุ่งแสวงหากำไรจะมีอัตราที่น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ ทว่าในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในกรุงเทพมหานครนั้นไม่แตกต่างกัน ทำให้องค์กรอาจได้รับผลกระทบจากการดึงตัวของโรงพยาบาลเอกชนด้วยตัวเอง ข้อเสนอเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่างๆ หรือโอกาสในการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะความชำนาญเฉพาะด้านที่ได้รับจากองค์กรอื่นก็อาจเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้ต้องการย้ายสถานที่ทำงาน หรือวางแผนลาออกเมื่อใช้ทุนให้องค์กรหมด จึงนับว่าในระยะ 1-2 ปีแรกของการทำงานนี้พยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วงของการปรับตัวและเลือกสิ่งๆ ที่ตนเองต้องการมากที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ โดยศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร ข้อมูลที่ได้จะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามในการวิจัย

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่อย่างไร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

จากความหมายของการคงอยู่ในองค์กร คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการทำงานอยู่ในหน่วยงานเดิมโดยไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ตนเองทำ และวางแผนที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องต่อไป เมื่อพิจารณาความหมายการคงอยู่ในงานของพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (รวีตรา เพ็อกสิงห์, 2554) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับค่อนข้างมาก (สุริย์ ท้าวคำลือ, พนิตา ดามาพงศ์, 2550) โดยพยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงานร้อยละ 49.50 - 62 (จิรัชยา เจียวก๊ก, 2556; สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี, 2557; ประณีต ส่งวัฒนา และคณะ, 2556; บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ, 2554) โดยปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน (Yarbrough, et al., 2016; สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิตา ดามาพงศ์, 2550) และความผูกพันต่อองค์กร (ลักษมี สุกดี, 2550; วรณี วิริยะกังสานนท์, 2556; ภาณุมาศ กางรัมย์, 2557)

จากแนวคิดความพึงพอใจในงานที่กล่าวว่าเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ (พงษ์ศักดิ์ พนมใส, 2555) หรือเป็นความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากก็จะอุทิศตน สติปัญญา และความสามารถให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานการพยาบาลจะส่งผลให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพ โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง (กรรณิกา เรืองเดช และคณะ, 2557; O'Brien-Pallas, et al., 2010) เพราะพยาบาลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้น พร้อมจะปรับปรุงงานของตนอยู่เสมอ นั่นคือสิ่งที่สืบเนื่องมาจากความพึงพอใจในงาน ซึ่งแตกต่างจากคนที่ไม่พึงพอใจในงานมักจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ทำให้คุณภาพการทำงานลดลง มีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่พอใจในงาน (ชาติ ไตรจันทร์, 2550) และผู้ที่ไม่พึงพอใจในงานมักจะมีอัตราการลาออกจากงานสูง (Palmer, 2013) ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงานและยังมีส่วนในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล บุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าและทำงานอย่างเต็มความสามารถมากกว่า (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) เช่น การศึกษาของ วรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) ที่พบว่า

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.30 เช่นเดียวกับการศึกษาของ ภาณุมาศ กางรัมย์ (2557) ที่พบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ จึงตั้งเป็นสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร
- 2) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก ปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยโรงพยาบาล จำนวน 6 แห่ง แต่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลได้ 3 แห่ง มีพยาบาลวิชาชีพตามคุณสมบัติที่กำหนดจำนวน 152 คน ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ 70 คน โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน 62 คน และโรงพยาบาลคามิลเลียน 20 คน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน โดยทำการเก็บข้อมูล ในเดือนธันวาคม 2560 - มีนาคม 2561

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ และตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล ในระยะ 2 ปี แรก

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ในทางบวกของพยาบาลที่มีต่องานที่ทำ อันเป็นผลมาจากองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน

นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประเมินความพึงพอใจในงานได้ด้วยแบบสอบถาม ดัชนีความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction : IWS) ของ Stamps & Piedmonte (1986; ดัดแปลงโดย ชุตติมา นพเก้า, 2557) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทน 2) ความเป็นอิสระของวิชาชีพ 3) ลักษณะของงาน 4) นโยบายขององค์กร 5) สถานภาพของวิชาชีพ 6) การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติทางบวกที่พยาบาลมีต่อองค์กร ศรัทธาในองค์กร ขอมรับเป้าหมายองค์กร และยินดีทำงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป ประเมินความผูกพันต่อองค์กรด้วย แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model of Commitment) ของ Mayer & Allen (1997, ดัดแปลงโดย ปริญญาเนตรหาญ, 2555) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและโรงพยาบาลแห่งนี้

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ มีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน มีความตระหนักรู้ถึงผลดีผลเสีย และการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นถ้าลาออกจากองค์กร

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ และพันธะสัญญาที่จะปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร และโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป

การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความตั้งใจ และต้องการจะทำงานในองค์กรต่อไปด้วยความสมัครใจ ไม่คิดลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต ประเมินการคงอยู่ในองค์กรด้วยแบบสอบถามการคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของ Cowin & Hengberger (2004)

โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร หมายถึง สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลเอกชนที่มีมูลนิธิหรือองค์กรศาสนาเป็นเจ้าของกิจการ มีการประกอบกิจการเพื่อประโยชน์ของสังคม มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำตามความคาดหวังในการดูแลสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน เป็นโรงพยาบาลที่ไม่นำผลกำไรไปแบ่งประโยชน์ให้หุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้น ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และเก็บข้อมูลประกอบด้วย โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน สีลม และโรงพยาบาลคามิลเลียน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการแพทย์ใช้ประกอบการตัดสินใจในการปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรพยาบาลวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษานุคลากร เพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)
- 2.3 การคงอยู่ในองค์กร (Retention)
- 2.4 ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 2.5 ลักษณะของพยาบาลสำเร็จใหม่
- 2.6 โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน(Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่บุคคลให้คุณค่าในงานหรือประสบการณ์จากงาน (Steers & Porter, 1991) เช่นเดียวกับที่พงษ์ศักดิ์พนมใส (2555) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับที่ต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจมีภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า และจะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดในขณะที่ Kreitner & Kinichi (2004; อ้างใน นัยนา จันจิระสกุล, 2557) เสนอว่าความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกต่องานที่บุคคลนั้นทำในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ตัวงาน (The Work Itself) ซึ่งงานนั้นทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นโอกาสที่ดีที่จะได้เรียนรู้และใช้ศักยภาพที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ 2) ค่าตอบแทน

(Pay) ที่เป็นปริมาณเงินรายได้ที่บุคคลได้รับและรู้สึกถึงความยุติธรรมที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 3) ความก้าวหน้า(Promotional Opportunities) เป็นโอกาสความก้าวหน้าในหน่วยงานของบุคคล 4) การนิเทศงาน (Supervision) โดยพิจารณาถึงความสามารถในการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนของหัวหน้า และ5) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญหรือความคล่องแคล่วในงานและการสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ Nancy J. Gerstlitz (2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากก็จะอุทิศตน สติปัญญาและความสามารถให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาความหมายความพึงพอใจในงานของพยาบาล Stamps & Pidemonte (1986) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาล หมายถึง ทศนคติในทางบวกหรือความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระของวิชาชีพ ลักษณะงาน นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และสถานภาพของวิชาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลได้อย่างเหมาะสม

ในขณะที่จี เกษสม (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของทางร่างกายและจิตใจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สรุป ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ในทางบวกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ทำทั้งในด้านค่าตอบแทน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพและการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีการจูงใจ โดยการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีเชิงเนื้อหา ทฤษฎีเชิงกระบวนการ และทฤษฎีการเสริมแรง ดังนี้

1) **ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theory)** เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงานว่ามาจากสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล และเป็นสาเหตุทำให้บุคคลแสวงหาพฤติกรรมบางอย่าง

1.1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) ของ Maslow (1954; อ้างใน วันเฉลิม สัตย์ศักดิ์สิทธิ์, 2555) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่ามีผลต่อ

พฤติกรรมมนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการและมีระดับความต้องการเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งบรรลุความต้องการสูงสุดของมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 7 ระดับ ดังนี้

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลที่ต้องได้รับการตอบสนองเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ องค์กรจึงควรให้การดูแลเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการที่เพียงพอ ต่อการดำรงชีวิต

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความปลอดภัย ในการดำรงชีวิต ปราศจากความเสียหายอันตรายทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน องค์กรจึงต้องให้การดูแลและตอบสนองความต้องการด้านนี้ในหลากหลายวิธีการ เช่น การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่คุ้มครองความปลอดภัยและยุติธรรม

(3) ความต้องการเป็นเจ้าของและต้องการได้รับความรัก (Belongingness and Love Needs) เมื่อคนได้รับความปลอดภัย ก็จะต้องการได้รับความรัก และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เกิดความรู้สึกหวงแหน อยากเป็นเจ้าของในกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

(4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการได้รับการยกย่อง ได้รับคำชมเชย การยอมรับจากหัวหน้างานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จะเกิดขึ้นภายหลังจากประสบความสำเร็จในการเข้ากลุ่มและมีความรู้สึกหวงแหนอยากเป็นเจ้าของ เพราะการยกย่องนั้นจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและความภาคภูมิใจ ดังนั้น จึงทำให้คนมีพฤติกรรมหลากหลาย เพื่อให้คนอื่นยอมรับ

(5) ความต้องการให้มีความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ สามารถสำรวจ ค้นคว้า และแสวงหาคำตอบด้วยความถูกต้องและมีคุณค่า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(6) ความต้องการด้านสุนทรียะ (Aesthetic Needs) เป็นความต้องการในแง่ของความสวยงามทางด้านร่างกาย ต้องการให้ตนเองดูดี หล่อสวย รูปร่างดี ต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสวยงาม

(7) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงสุดของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการที่จะค้นหาและตระหนักในความสามารถอันสูงสุดของตนเอง และพัฒนาศักยภาพที่ตนมีอยู่นั้นไปให้ถึงขั้นสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

สรุปทฤษฎีของมาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง ซึ่งความต้องการนี้เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอันมุ่งไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ

1.2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจปัจจัยสุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่พัฒนามาจากแนวคิดความต้องการของ Maslow โดย Herzberg ได้ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน สรุปว่า มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูงใจดังนี้

1.2.1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ได้แก่

(1) ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องในงาน การได้รับการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงผลออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานสำเร็จ

(3) ลักษณะงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำได้สำเร็จโดยลำพัง

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมกระบวนการอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มขึ้น หรือการได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถในงาน

1.2.2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูงใจ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

(1) เงินเดือน (Salary) ค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินหรือการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มีผลต่อความพึงพอใจ

(2) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Possibility of Growth) คือ การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อประสานงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่มีการแสดงออกต่อกันด้วยสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(4) สถานะภาพทางสังคม (Status) เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ได้รับการให้เกียรติและศรัทธาในสังคม

(5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

(6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน เช่น แสงเสียง ความร้อน การระบายอากาศและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ เป็นต้น

(7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบ อันเป็นผลจากหน้าที่การงาน เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ต้องเดินทางไกล ไม่สะดวก จึงไม่พอใจไม่มีความสุขกับการทำงาน

(8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพหรือองค์กร

(9) การนิเทศงาน (Supervision-Technical) เป็นความสามารถของผู้ บังคับบัญชาในการกำกับดูแลการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน

1.3) ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Gilmer (1971) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยซึ่งเป็นตัวบ่งชี้การเกิดปัญหาความพึงพอใจ แบ่งเป็น 3 ปัจจัยหลัก คือ

1.3.1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ กลุ่มสมาชิกที่ทำงานร่วมกันอายุเวลาในการทำงาน ครัวปัญหา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจ ความสนใจในงาน

1.3.2) ปัจจัยด้านงาน (Factors in The Job) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ ลักษณะงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงานที่มีความชัดเจน

1.3.3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับที่ดี ผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานกับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

1.4) ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Taskcharacteristics Theory) ของ Hackman & Oldham (1980; อ้างใน นัยนา จันจิระสกุล, 2557) ได้เสนอว่าสิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่

ปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และเห็นว่าความพึงพอใจในงานมี 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1.4.1) ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (Context Satisfaction) เป็นการตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่อบริบทต่างๆของงาน ซึ่งได้แก่ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

1.4.2) ความพึงพอใจในลักษณะงาน (Affective Outcomes) เป็นการตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่องานที่ทำ ได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและความพึงพอใจในงานทั่วไป

1.5) ทฤษฎีความต้องการ (McClelland's Theory of Needs) ของ McClelland (1961) เป็นทฤษฎีที่เน้นว่ามนุษย์ไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการ แต่ความต้องการเกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลจึงเรียนรู้ความต้องการจากชีวิตการทำงาน McClelland (1961) จึงได้เสนอความต้องการ 3 ประการ ที่สัมพันธ์กันในการทำงาน คือ

1.5.1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุดเพื่อประสบความสำเร็จ

1.5.2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

1.5.3) ความต้องการการผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมิตรภาพและสัมพันธภาพ ที่ใกล้ชิดซึ่งกันและกัน

2) ทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรูสึกนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม (Mullins, 1999; อังโน วจิ เกษสม, 2552) ทฤษฎีเชิงกระบวนการประกอบด้วยทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวังและทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ดังนี้

2.1) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (2005) เป็นทฤษฎีที่เน้นความเสมอภาค โดยบุคคลจะรับรู้สิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ถ้ามีความสมดุลกันบุคคลจะรู้สึกถึงความเป็นธรรมหรือมีความเสมอภาค สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบ คือ สิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับงาน ได้แก่ ความพยายาม ประสิทธิภาพ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถและอื่นๆ ส่วนผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องและสถานภาพที่ได้รับ บุคคลจะรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบว่ามีความสมดุลกัน ในทางกลับกันบุคคลจะรับรู้ว่ามีความไม่เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับมีความไม่สมดุลกัน ซึ่งจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานลดลงหรือลาออกจากงาน

2.2) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1965) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ ซึ่งจะบรรลุผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพยายามของบุคคล (Effort) ผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance) ผลตอบแทนหรือรางวัล (Reward)

2.3) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ของ Locke & Latham (1990) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องไม่ยากหรือง่ายเกินไป และเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล รวมทั้งบุคคลต้องมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ อีกด้วย

สรุปทฤษฎีเชิงกระบวนการ จะมีส่วนช่วยให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดสิ่งที่ตนเองคาดหวัง ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อบรรลุเป้าหมายได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังก็จะพึงพอใจ

3) **ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)** เป็นทฤษฎีที่ประยุกต์มาจากทฤษฎีการเรียนรู้ พฤติกรรมของ Skinner ที่เชื่อว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับและรางวัลผ่านการเสริมแรงในรูปแบบต่างๆ จะนำไปสู่การจูงใจให้เกิดพฤติกรรม การเสริมแรงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก ใช้เพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติซ้ำ และการเสริมแรงทางลบ ใช้เพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติซ้ำ แต่จะใช้วิธีการที่ตรงกันข้ามกับการเสริมแรงทางบวก โดยทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เพื่อการหลีกเลี่ยง จะเห็นได้ว่าแนวคิดความพึงพอใจในงานได้พัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจทำให้นักวิชาการหลายท่านได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นพื้นฐานในการอธิบายความพึงพอใจในงาน

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสำคัญเนื่องจากถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลผลิตขององค์กร คือ คุณภาพการบริการพยาบาลบรรลุเป้าหมาย แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีดังนี้

Stamps & Piedmonte (1986) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นความรู้สึกหรือการรับรู้ในทางบวกของพยาบาลที่มีต่องานที่ทำอันเป็นผลมาจากองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1) ค่าตอบแทน (Pay) เป็นความพึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือ ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2) ความเป็นอิสระของวิชาชีพ (Autonomy) เป็นความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยที่หน่วยงานหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้และได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ

3) ลักษณะงาน (Task Requirement) เป็นความพึงพอใจในลักษณะงานและ ประเภทของงาน ที่พยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ รวมทั้งงานการดูแลผู้ป่วยและงานอื่นๆ เช่น งานธุรการ งานบริการ

4) นโยบายขององค์กร (Organization Policies) เป็นความพึงพอใจในนโยบายการบริหาร ของฝ่ายการพยาบาลที่มีความชัดเจน ระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานมีความทันสมัยนำลงสู่การปฏิบัติ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตมีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของพยาบาลและฝ่ายบริหาร

5) สถานภาพของวิชาชีพ (Professional Status) เป็นความพึงพอใจในภาพลักษณ์ ความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพ ความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ความเท่าเทียมกันกับวิชาชีพอื่น การให้ความสำคัญของวิชาชีพ ทั้งโดยตนเองและการมองจากผู้อื่น

6) การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interaction) เป็นความพึงพอใจของพยาบาลในการมี โอกาส และสัมพันธภาพในทีม สัมพันธภาพระหว่างแพทย์พยาบาล ความร่วมมือภายในองค์กร ทั้งแบบ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Robbins (2001; อ้างในวจี เกษสม, 2552) ให้ความหมายความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึก ในทางบวกของพยาบาลต่อการให้บริการพยาบาล กล่าวถึงความต้องการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 3 ประการ ได้แก่

1) ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่เกิดจาก แรงผลักดันภายในของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จมากกว่าการหวังผลตอบแทนเป็นรางวัล ต้องการงาน ให้มีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยทำมาก่อน

2) ความต้องการด้านอำนาจในการทำงาน (Need for Power) เป็นความต้องการให้มี ผลกระทบมีอิทธิพลและควบคุมผู้อื่น ได้ผู้ที่ต้องการมีอำนาจจะมีความพึงพอใจกับการทำงานที่ ได้ รับผิชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจที่จะบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

3) ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจาก ผู้ร่วมงานความรู้สึกอบอุ่นกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ชอบสถานการณ์ที่ต้องใช้ความร่วมมือ มากกว่าการแข่งขันและมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน

Ellenbecker (2004) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลว่าประกอบด้วยปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน (Intrinsic Characteristics) เป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นอิสระ ระหว่างวิชาชีพกับผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพมีความเป็นเอกสิทธิ์ (Autonomy) ในวิชาชีพมีความเท่าเทียมกัน และสัมพันธภาพดีในทีมสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพจะมีความเป็นอิสระในการคิดและริเริ่มงานของตนเอง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพในทีมสุขภาพเป็นแบบการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent Role)

ใช้ทักษะด้านการตัดสินใจทางคลินิก การเสริมพลังและการสร้างความเชื่อมั่น โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาลและบทบาทผู้นำซึ่งจะทำให้เกิดเจตคติที่ดีและเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดีเกิดจากการสื่อสารที่ดีและการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับ

2) ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Characteristics) ประกอบด้วย ความเครียด ภาระงาน ความเป็นเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ การควบคุมชั่วโมงการทำงาน กิจกรรมการพยาบาล เงินเดือน สวัสดิการและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ความเครียดและภาระงานที่เพิ่มขึ้นมีผลกระทบที่รุนแรงต่อการใช้ศักยภาพในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความเครียดทำให้เกิดเป็นอารมณ์โกรธสับสน และไม่มีความสุข ซึ่งจะนำสู่ความเบื่อหน่าย ส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะอยู่ในงานต่อหรือไม่ การอนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพปรับตารางปฏิบัติงาน ปรับเวลาทำงานส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจคงอยู่ ถ้ามีการอนุญาตให้ปรับชั่วโมงการทำงานจะช่วยส่งเสริมการคงอยู่ในงาน รวมทั้งการได้รับอนุญาตให้ตัดสินใจในงานได้รับการยอมรับในงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติ งานที่เหมาะสมจะส่งผลทางบวกต่อปัจเจกบุคคลในเรื่องความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจคงอยู่

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (เพ็ญพิชชา ล้วนดี และเยาวลักษณ์ อ่ำราไพ, 2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในระดับมากคือด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านการควบคุมนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายบริหาร และมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า แลTด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการศึกษาของ Palmer (2013) เรื่องการคงอยู่และความพึงพอใจของพยาบาล ในเอกวาดอร์: ผลกระทบต่อการบริหารการพยาบาล พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ลดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล คือ เรื่องอัตราค่าจ้างที่ต่ำ รู้สึกด้อยคุณค่าจากทีมบุคลากรและแพทย์ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีน้อย และขาดความเป็นอิสระในวิชาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลลาออก

2.1.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

วัชรรา ขาวผ่อง (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 6 ประเภท ดังต่อไปนี้

- 1) ผลตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมาก เพราะว่าเป็นสิ่งที่จะสามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย
- 2) การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นไปจะได้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และมีเงินเดือนสูงขึ้น

3) การบังคับบัญชา โดยทั่วไปสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การบังคับบัญชาแบบมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการบังคับบัญชาแบบการมีส่วนร่วม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายใต้การ ตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4) ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย ไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ ความคิดวันแล้ววันเล่าและต้องการงานที่ให้ความเป็นอิสระแก่เขา

5) กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรกัน พนักงานต้องการ โอกาส คุยกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ชอบทำงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานของพวกเขาและกลุ่มงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้

6) สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจอย่างหนึ่ง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ Locke (1976; อ้างใน จิราภรณ์ รัตวิสุทธิ์, 2552) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1) งานเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่จะทำให้คนพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ถ้าคนนั้นชอบงานมีความสนใจงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง นอกจากนี้ลักษณะงาน ถ้าเป็นงานที่มีลักษณะ ท้าทายความสามารถ คนก็จะสนใจและต้องการ โอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้คนอยากทำงานมากขึ้น รวมทั้งระดับความยากของงาน ต้องเหมาะสมกับผู้ที่ทำ ไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือ ปริมาณงานต้องพอดีกับความสามารถและเวลาของคน ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปหรือมีเวลาจำกัดมาก และ ถ้างานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการทำงานของตนเองได้ก็จะทำให้คนอยากทำงานมากขึ้น

2) ค่าตอบแทน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ เพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตน อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าตอบแทนต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในผู้ปฏิบัติงาน ประเภทเดียวกันและมีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน

3) ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อย่างยุติธรรม และหลักการที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เพราะในการทำงานทุกคนมักมีความคาดหวังว่าจะได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4) การได้รับการยอมรับนับถือ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรได้รับการยกย่องผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่บุคคลให้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จด้วยดี

5) ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการรักษาพยาบาล การให้วันหยุด และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาพักร้อน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับการทำและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

6) สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท ทำเลที่ตั้ง และสภาพในห้องทำงาน มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน และพึงพอใจในงาน

7) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา รูปแบบการนิเทศงาน เทคนิคในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและทักษะในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จะผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานได้

8) ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มิใช่ตรีอันดีต่อกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและต้องการทำงาน

9) องค์กรและการจัดการ นโยบายและการจัดการหรือการบริหารงานภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งการที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับและสวัสดิการต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้

Gilmer (1971) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มี 10 ประการ คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3) ค่าจ้าง (Wage) ผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

4) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of The Job) ถ้างานมีลักษณะตรงกับความต้องการมาก จะทำให้เกิดความพึงพอใจมาก

5) การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือมีพอใจต่องาน

6) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of The Job) ถ้าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จะเกิดความพึงพอใจมาก

7) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อ สื่อสารนี้สำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง

8) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขาและชั่วโมงการทำงาน

9) ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ หรือสิ่งตอบแทนที่ได้ในการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน บริการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่พักอาศัย วันหยุด

10) สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน การดำเนินงานและชื่อเสียงของหน่วยงาน

Spector (1997) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน โดยพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg, et al., (1959) โดยมีองค์ประกอบ 9 ด้าน ดังนี้

1) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Pay) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบอาชีพและการได้รับการเพิ่มเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตและมีความยุติธรรมเหมาะสมกับสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2) การส่งเสริมความก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรม รวมถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาทลงโทษที่เหมาะสมกับการกระทำความผิด การที่บุคคลใดได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม แสดงว่าบุคคลนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) การนิเทศ (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะวิธีการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมอบหมายงาน การแนะนำการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การนิเทศเป็นกระบวนการที่ช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

4) สวัสดิการ (Benefits) หมายถึงความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร วันลา วันหยุดประจำปี และการเยี่ยมชมเมื่อเจ็บป่วย สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถจัดให้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

5) สิ่งตอบแทน/รางวัล (Contingent Rewards) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับรางวัล ที่มีคุณค่าทางด้านจิตใจ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น การยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในความสามารถที่ได้ปฏิบัติ ทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองยิ่งขึ้นไป

6) วิธีการปฏิบัติงาน (Operating Procedures) หมายถึง ความพึงพอใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งมีข้อกำหนดและกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามขั้นตอน และขอบเขตหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

7) ผู้ร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ความพึงพอใจจากการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในการทำงานทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

8) ลักษณะงาน (Nature of Work) หมายถึง ความพึงพอใจในประเภทของงานความชัดเจนของงาน ความน่าสนใจและความท้าทายของงานรวมทั้งปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกงานที่ทำอยู่นั้นน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น

9) การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะและรูปแบบการติดต่อสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่เป็นคำพูดและลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ การสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน

สรุปจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทน/เงินเดือน 2) การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า 3) การบังคับบัญชา นโยบาย และการนิเทศ 4) ลักษณะงานที่ท้าทาย เป็นอิสระ และปริมาณงาน 5) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (วัชรา, 2556; Locke, 1976; Gilmer, 1971; & Spector, 1997) ส่วนเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะอาด ตลอดจนอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานก็เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจด้วย (วัชรา, 2556; Locke, 1976; & Gilmer, 1971) ส่วน Locke Gilmer และ Spector กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ การได้สิ่งตอบแทนและรางวัล ถือเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเช่นกัน Gilmer และ Spector ยังกล่าวว่าการติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน และมี Gilmer เพียงคนเดียวที่กล่าวว่าความมั่นคงในงานเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

2.1.5 การประเมินความพึงพอใจในงาน

เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นคุณลักษณะทางจิตของบุคคลที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง การวัดความพึงพอใจในงานจึงเป็นการวัดทางอ้อม (Indirect Measure) โดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทนวิธีการวัดความพึงพอใจในงานที่นิยมใช้กันมี 3 วิธี ได้แก่ การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) และ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยที่วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นวิธีที่ต้องใช้เวลามาก ดังนั้น นักวิชาการที่ศึกษาความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่ จึงใช้วิธีการวัดความพึงพอใจในงาน โดยใช้แบบสอบถาม (วจิ เกษสม, 2552) ซึ่งทำได้ 2 รูปแบบ คือ การวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม เป็นการวัดถึงความรู้สึกโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีต่อลักษณะงานในทุกๆด้าน หรืออาจวัดความพึงพอใจหลายๆด้านแล้วนำผลมารวมกันก็จะได้ความพึงพอใจในงาน โดยรวมได้เช่นเดียวกัน และการวัดความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เรื่องนโยบายขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

การเลือกใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานนั้นขึ้นอยู่กับว่าผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ที่จะนำผลของการวัดความพึงพอใจในงานไปใช้ประโยชน์อะไร และให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าอย่างไร แบบวัดความพึงพอใจในงานที่องค์การต่างๆ นิยมใช้ แบ่งเนื้อหาการวัดออกเป็น 3 ประเภท (Spector, 1997; Greenberg & Baron, 2000; อังโนวจิ เกษสม, 2552) ดังนี้

1) การวัดความพึงพอใจในงานด้านการบรรลุความต้องการ (Need Fulfillment) คือ การวัดที่มุ่งเน้นที่ปัจจัยตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ค่าจ้าง ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการอำนาจ เช่น มาตราวัดความพึงพอใจในงาน (McCloskey/Muellers Satisfaction Scale : MMSS) (McCloskey & Muellers, 1990) มี 3 ด้านใหญ่ และ 8 รายด้านย่อย ดังนี้ ด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย 3 รายด้านย่อย คือ สิ่งตอบแทนภายนอก ตารางเวลาปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างบ้านและครอบครัว ด้านสังคม ประกอบด้วย 2 รายด้านย่อย คือ ผู้ร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ด้านจิตใจ ประกอบด้วย 3 รายด้านย่อย คือ โอกาสในวิชาชีพ การยกย่องชมเชย การยอมรับ และการควบคุมความรับผิดชอบหรือ แบบวัดความพึงพอใจของ Herzberg ที่สร้างจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก และ 14 ด้านย่อย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มี 5 ด้านย่อย คือความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงานรับผิดชอบและความก้าวหน้าและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 9 ด้านย่อย คือ เงินเดือน ความก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานสถานะสภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัวความมั่นคงในหน้าที่การงานและการนิเทศงาน

2) การวัดความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึกโดยรวม (Global Feeling) คือ การวัดที่มุ่งเน้นว่าบุคคลจะชอบหรือไม่ชอบในงาน โดยจะไม่แบ่งออกเป็นด้าน แต่จะมีลักษณะของปัจจัยทั่วไป ซึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในลักษณะนี้ ได้แก่ The Job in General Scale : JIG (Ironson, Smith, Brannick, Gibson & Paul.,

1989; อ่างในวชิ เกษสยาม, 2552) มาตรวัดความพึงพอใจในงานขององค์กร (The Organization Job Satisfaction Scale) (Senter, et al., 1997; อ่างใน วชิ เกษสยาม, 2552) มี 4 ด้าน ดังนี้ ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ด้านสัมพันธภาพ ความผูกพัน ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านสถานะทางวิชาชีพ

3) การวัดความพึงพอใจในงานด้านองค์ประกอบของงาน (Facets) คือ การวัดที่มุ่งเน้นในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน จะทำให้สามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่างๆ ได้อย่างตรงจุด และส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจนี้ ได้แก่

แบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (The Job Satisfaction Survey : JSS) (Spector, 1985) มี 9 ด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านผู้ร่วมงาน

แบบสอบถามของมหาวิทยาลัย Minnesota คือ The Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ (วัชรา ขาวส่อง, 2556) เป็นแบบวัดที่วัดองค์ประกอบงานเน้นไปทางความคิด (Cognitive Component) โดยให้ผู้ตอบระบุระดับของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในแต่ละด้านของงาน 20 ด้าน ดังนี้ ด้านกิจกรรมการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านสถานะทางสังคม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเทคนิคการบริหาร ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านความปลอดภัย ด้านบริการทางสังคม ด้านบริการทางสังคม ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านการใช้ความสามารถ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านการทดแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพการทำงาน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน เพื่อใช้วัดความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่องาน ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

แบบวิเคราะห์งาน (The Job Diagnostic Survey : JDS) (Hackman & Oldham, 1975) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย 5 รายด้านย่อย คือ ความหลากหลายของทักษะ งานที่มีลักษณะเฉพาะ ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากด้านภาวะทางจิตใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 3 รายด้านย่อย คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่มีความหมายและมีความสำคัญ การมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และการรับรู้ถึงผลที่ได้รับจากงาน

ดัชนีพรรณนางาน (The Job Descriptive Index : JDI) (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน สร้างแบบวัดตามองค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

ดัชนีวัดคุณภาพงาน (The Work Quality Index : WQI) (Whitley & Putzier, 1994) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้านย่อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมีคุณค่าในงานของตนเองและผู้อื่น ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านบทบาทตามกฎหมายวิชาชีพ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

แบบวัดความพึงพอใจในงานของแซนเจอร์ ริชาร์ดสัน และลาร์สัน (Sanger, Richardson & Larson, 1985; อ้างใน ศิริวรรณ เฝ้าจินดา, 2552) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านภาระงาน ด้านความสำเร็จ ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหรือผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพกับแพทย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ และด้านการใช้ความรู้ทักษะ

ดัชนีวัดความพึงพอใจในการทำงาน (The Index of Work Satisfaction : IWS) (Stamps & Piedmonte, 1986) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมีอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำดัชนีวัดความพึงพอใจในการทำงาน (The Index of Work Satisfaction : IWS) (Stamps & Piedmonte, 1986; แปลและดัดแปลงโดย ชูติมา นพแก้ว, 2557) มาปรับปรุงเป็นเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่มีการพัฒนาและมีมาตรฐาน รวมทั้งมีนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศหลายท่านใช้เครื่องมือนี้วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น วัชร ขาวผ่อง (2556) ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ชูติมา นพแก้ว (2557) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร Williams (1990; อ้างในชูติมา นพแก้ว, 2557) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยศัลยกรรมและอายุรกรรมกับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต Jonhston (1991; อ้างในชูติมา นพแก้ว, 2557) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา

ดัชนีวัดความพึงพอใจในการทำงาน (The Index of Work Satisfaction : IWS) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน 6 ข้อ ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ 8 ข้อ ด้านลักษณะของงาน 6 ข้อ ด้านนโยบายขององค์กร 7 ข้อ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ 8 ข้อ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน 9 ข้อ

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นพฤติกรรมที่เป็นผลจากความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กรและเป็นสาเหตุให้บุคคลเหล่านั้นตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ อย่างถาวร มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

O' Reilly and Caldwell (1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อถือทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กรรวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร

Mowday, et al., (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กรกล่าวคือ การที่สมาชิกมีค่านิยมเข้ากันอย่างกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร

Allen & Meyer (1990) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ศิริพร พูลสมบัติ (2556) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้หรือลาออกจากองค์กร

สรุป ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกต่อองค์กรในทางบวก ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพในการดำเนินกิจการ มีงานวิจัยหลายฉบับที่แสดงให้เห็นว่าถ้าองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ได้ก็จะเกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1) ความตั้งใจปฏิบัติงาน (Attendance at Work) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแรงจูงใจตั้งใจที่จะมาทำงานมีข้อมูลจากผลการศึกษาพบว่า อัตราการขาดงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้อัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกลดลง (มาลิณี อ้นวิเศษ, 2554) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา (จุฑามาศ วิเวโก, 2554) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Citizenship Behavior at Work) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ถึงแม้จะไม่ใช่งานในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมีชื่อเสียงขององค์กร (ฉัตรชนิกานต์ บรรลุ, 2552)

3) ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Martin and Hafer, 1995: อ้างใน ฉัตรชนิกานต์ บรรลุ, 2552) บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้องค์กรอย่างทุ่มเท มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและได้รับผลประโยชน์สูงสุด

4) การคงอยู่ในงานของบุคลากร (Employee Retention) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการคงอยู่ในงานของสมาชิกในองค์กรได้เป็นอย่างดี มีข้อมูลสนับสนุนจากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคณเเก่งให้อยู่ในองค์กร (สุภาพร ทรงสุจริตกุล, 2551) ช่วยให้พนักงานพูดถึงองค์กรกับบุคคลภายนอกในทางที่ดี มีความตั้งใจที่จะลาออกลดลง (ภาณุมาศ กางรัมย์, 2557) มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม (ฉัตรชนิกานต์ บรรลุ, 2552) ยิ่งพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดยิ่งส่งผลให้พนักงานมีการคงอยู่ ในองค์กรมากเท่านั้น เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นเหมือนทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (ศรีณย์ พิมพทอง, 2557)

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่ดี เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นองค์กรจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการเร่งสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

2.2.3 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 แนวคิดหลัก (Delobbe & Vandenberghe, 2000) ดังนี้

1) แนวคิดความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment)

แนวคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มาก กลุ่มนักวิชาการที่สนับสนุนแนวคิดนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่ง Mowday, Porter & Steer (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในข้อนี้ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ โดยแนวคิดทางด้านทัศนคดียังแบ่งออกเป็น 2 แนวคิดย่อย คือ 1) การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง และ 2) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Robbins & Judge, 2010)

2) แนวคิดความผูกพันที่มาจาก การคาดคะเนผล ได้ผลเสีย (Calculative Commitment)

แนวคิดนี้มองว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปของความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะเสียไป เมื่อคนละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์กรไป แนวความคิดนี้ยังมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนัก นั่นคือ การที่พนักงานจะมองว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานใดในช่วงระยะหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังใจและกำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้น ให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายใจและสติปัญญาลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

แนวคิดความผูกพันที่มาจาก การคาดคะเนผล ได้ผลเสีย ยังแบ่งเป็นแนวคิดย่อยได้ 2 แนวคิด (Delobbe & Vandenberghe, 2000) คือ 1) การปฏิบัติตามด้วยความจำเป็น (Compliance) เป็นความผูกพันตามความจำเป็นของสภาวะแวดล้อม หรือเป็นการทำตามในสิ่งที่องค์กรต้องการ จากการศึกษาที่พนักงาน

เล็งเห็นถึงผลตอบแทนจากการปฏิบัติตามในสิ่งที่ยังคงคาดหวัง และ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ การรับรู้ของพนักงานต่อมูลค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน แนวคิดนี้จะมองว่าการที่บุคคลๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับว่าเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นนั่นเอง (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

ดังนั้นการส่งเสริมให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นองค์กรจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการเร่งสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป แต่ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะเกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน การไม่เต็มใจเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานส่วนกลาง หลบเลี่ยงงาน มีแนวโน้มที่จะขาดงานหรือลาออกจากงานสูง

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974; อ้างใน นิรัชพร กรุณกรุด, 2550) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 3 ปัจจัยหลัก คือ

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร
- 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Allen & Meyer (1990; อ้างใน ภาณุมาศ กางรัมย์, 2557) พบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งตามองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ได้แก่ คุณลักษณะของงานและความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมาย การมีบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทุกคน และมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร รวมทั้งได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง มี 2 ปัจจัยหลัก คือ การลงทุนลงแรงไปกับองค์กรทั้งในเรื่องเวลา เงิน แรงงาน และการมีทางเลือกใหม่ เช่น ความยากง่ายในการหางานใหม่

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีความเชื่อว่าตนมีภาระผูกพันต่อองค์กรที่ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Steers and Porter (1983; อ้างใน วรณดี อ่อนแย้ม, 2552) แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้ และเงินเดือนจากการศึกษาของ เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษาของ ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์ (2551) พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุต่ำกว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ การศึกษาของ ศิริินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน และปริยาภรณ์ ข่าน (2557) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าของตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็จะทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพงานที่ดี และรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2) ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตของงานและระบบบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนเกิดผลงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4) ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อกับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Work Characteristic) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กร

3.2) ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเขาเมื่อประสบปัญหา

3.3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง บุคลากรที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังว่าจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคิดของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศภายในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการตัดสินใจของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.2.5 การประเมินความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในด้านต่างๆ ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จะต้องใช้วิธีการวัดจากความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ซึ่งวิธีที่นิยมใช้กัน คือ การใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามปัจจัย หรือองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่

1) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ O' Reilly & Caldwell (1981) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความยินยอมทำตาม (Compliance) การยึดถือองค์กร (Identification) และการซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization)

2) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday, Steers & Porter (1982) ได้ออกแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน มีคำถามรวม 15 ข้อ ได้แก่

(1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) (2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) และ (3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติ (Work Characteristic)

3) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Scales) ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model of Commitment) (Meyer & Allen, 2004) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน มีคำถามรวม 18 ข้อ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Scales) ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model of Commitment) (Meyer & Allen, 2004) มาใช้ แบบวัดนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน มีคำถามรวม 18 ข้อ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2.3 การคงอยู่ในองค์กร (Retention)

2.3.1 ความหมายของการคงอยู่ในองค์กร

มีผู้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานหรือยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรไว้ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บรรดาหน้าที่จะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุด

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551) การคงอยู่ในงานเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรรู้สึกว่าจะทำงานที่ทำนั้นเหมาะสมกับตนเอง เป็นความผูกพันของบุคคลต่ออาชีพที่ตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง ยืนยันที่จะอยู่ในอาชีพนี้ตลอดไป

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า การทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงาน นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มี มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) และวารรัตน์ บุญณสะ (2550) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานไปในแนวทางเดียวกันว่า การที่บุคคลได้ทำงานที่ตนเองเลือกตามความสมัครใจเกิดจิตสำนึกที่ดีตระหนักถึงข้อผูกพัน ยอมรับผลของการกระทำนั้นอย่างเต็มที่ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และอยู่ในหน่วยงานนั้นตลอดไป ไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ทำ

จาริณี ศรีประเสริฐ (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นการแสดงเจตนา วางแผนที่จะปฏิบัติงาน และคงอยู่ในงานในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่องและตลอดไป

Mathis & Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

Taunton, Krampitz & Woods (1989; อ้างใน คุษฎี เอกพจน์, 2551) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

Tourangeau & Cranley (2006; อ้างใน รวิศรา เพือกสิงห์, 2554) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาลว่า หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

Cowin & Hengberger (2004) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่าเป็นความภาคภูมิใจและการทำงานอย่างมีความสุขของบุคคลในการทำงานกับองค์กรนั้นๆ ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการที่จะทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปด้วยความสมัครใจโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

โดยสรุปการคงอยู่ในงานหมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานมีความต้องการอยู่ในหน่วยงานเดิมโดยไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ตนเองทำ และวางแผนที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

2.3.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นเรื่อง สำคัญสำหรับองค์กรด้านสุขภาพ เนื่องจากในระบบบริการสุขภาพเป็นงานที่ใช้กำลังคนเป็นหลักไม่สามารถทดแทนด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีได้ทั้งหมด (กฤษดา แสงวงศ์ และคณะ, 2552ข.) การลาออกจากงานของบุคลากรพยาบาลแต่ละครั้ง องค์กรต้องรับปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นสำหรับการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพใหม่ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนพยาบาลวิชาชีพเดิมที่ลาออกไป (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง รวมถึงค่าใช้จ่ายในการสรรหาพยาบาล การฝึกอบรม และการพัฒนาพยาบาลใหม่ ต้องใช้งบประมาณที่สูง ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรตระหนักและหาวิธีการธำรงรักษาบุคลากร เหล่านั้นให้คงอยู่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตลอดไป (Halfer, 2011) สำหรับองค์กรพยาบาลก็เช่นกัน การจะธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องส่งเสริมและสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่นการให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้กลายเป็นบุคคลที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพจะรู้สึกผูกพัน และต้องการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตลอดไป (สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์, 2550) ในการดูแลสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในทีมสุขภาพ ทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย ช่วยฟื้นฟูสภาพร่างกาย การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ในสถานพยาบาล กระทำการรักษาโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2552) ลักษณะงาน

พยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานที่รับผิดชอบต่อชีวิตคนให้การพยาบาลตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมทั้งทางร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ เพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาพะ Tonrak (2550) นอกจากด้านการดูแลผู้ป่วยแล้วพยาบาลวิชาชีพ ต้องทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับทีมบุคลากรสุขภาพที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในลักษณะการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ (สุกัญญา เพิ่มบุญ, 2553) การคงอยู่ในงานของพยาบาล มีความสำคัญสำหรับองค์กร ถ้าองค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรพยาบาล ที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์กร องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551)

โดยสรุป พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการดูแลรักษาฟื้นฟู ส่งเสริม และประสานความร่วมมือในทีมสุขภาพ หากองค์กร สามารถธำรงรักษากลุ่มวิชาชีพพยาบาลให้คงอยู่ในงาน มีความรัก ความผูกพันและเจตคติที่ดีต่องานการพยาบาล โดยไม่คิดลาออกจากงานมีความประสงค์ที่จะอยู่ในงานตลอดไป องค์กรจะไม่สูญเสียงบประมาณค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในด้านการพัฒนาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพใหม่ รวมทั้งมีโอกาสประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

2.3.3 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญกับการคงอยู่ในองค์กร

การคงอยู่ในงานเป็นการแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล การให้ความร่วมมือ มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและการคงอยู่ในงานก็ยังมีผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ รับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสาร บริหารอัตรากำลังที่เพียงพอ มีความยืดหยุ่นเรื่องชั่วโมงการทำงาน ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ให้โอกาสความก้าวหน้า ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Cleary, et al., 2013) นอกจากนี้ การคงอยู่ในงานของบุคลากรส่วนหนึ่งเกิดจากความภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงในการทำงาน ทำงานเป็นทีม มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน และความเป็นอิสระในวิชาชีพจะทำให้เกิดความคงอยู่ในงาน (Sawatzky, et al., 2015) การสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในเชิงบวกจะช่วยเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลและมี ส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย (Twigg & McCullough, 2014) เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสุข ความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและองค์กร ได้อย่างมีความสุข และทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานได้นานขึ้น การคงอยู่ในงานเป็นการบ่งบอกถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีผลต่องานที่ปฏิบัติในทางบวก มีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานอุทิศตนให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญกับการคงอยู่ในงานนั้น มีดังต่อไปนี้

1) ด้านคุณลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristic) เป็นคุณลักษณะหรือ ข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคล อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่าง หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บ่งบอกลักษณะเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน และมีผลต่อการเลือกงาน และการคงอยู่ในองค์กรของบุคคล (Mathis & Jackson, 2004) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ภูมิฐานะ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์การทำงาน

คุณลักษณะของบุคลากร ในเรื่องของอายุนั้นเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดที่มีเหตุผลจากประสบการณ์การทำงาน มีความรอบคอบในการตัดสินใจ และมีความผูกพันยึดมั่นมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็พบว่าบุคคลจะมีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาของ สุริย์ท้าวคำลือ และพินดา ดามาพงษ์ (2550) พบว่าตัวแปรด้านอายุทำให้อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงาน เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.50 นั้นแสดงว่ายิ่งพยาบาลอายุมากขึ้นก็จะทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ในด้านสถานภาพสมรส จากการศึกษาของ Ellenbecker (2004) พบว่า ถ้าตารางการปฏิบัติงาน ไม่ยืดหยุ่น ไม่เอื้อในการจัดสรรเวลาแก่ครอบครัว ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวจะทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวคงอยู่ในงานลดลง ภูมิฐานะ เป็นเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้นๆ ได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานภาพที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิฐานะเดิมมี แนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน เพราะการปฏิบัติงานในภูมิฐานะเดิมจะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ไม่อยู่ในภูมิฐานะเดิม พยาบาลจะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรต่ำ เพราะความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานทำให้พยาบาลต้องเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีปัญหาในการดูแลครอบครัวและมีเวลาให้ครอบครัวลดลง (เพ็ญใจ เวชชวงศ์, 2555) แต่ยังมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันคือ ศิริจันทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน และปรียากมล ข่าน (2557) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส สถานที่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2) ด้านลักษณะงาน (Work Itself) ลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการคงอยู่ในงานของบุคลากร เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร จากการศึกษาของ ณัฐธิดา บุญเลิศ (2551) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ทำในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sawatzky, et al., (2015) กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลแผนกวิกฤต และ Mahon (2014) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลหอผู้ป่วยหนักแผนกกุมาร ที่พบว่าความเชี่ยวชาญใน

การทำงาน การให้ความเคารพกันระหว่างวิชาชีพทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน และการขาดความเป็นอิสระในวิชาชีพจะสร้างความคับข้องใจในการทำงาน

3) ด้านบริบทขององค์กร (Organization Characteristics) บริบทขององค์กรเป็นส่วนประกอบขององค์กร ทั้งในส่วนของนโยบายและการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากร ที่จะปฏิบัติงานอยู่หรือจะลาออกจากองค์กรไป สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรังศรี (2557) และบงกชพร ตั้งจักรชัย และคณะ (2554) ที่มีผลการวิจัยสอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับมาก บริบทขององค์กรประกอบด้วย 3 ประการ คือ

3.1) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational Culture and Value) คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่สมาชิกในองค์กรทุกคนเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ถ้าองค์กรใดทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความเป็นเจ้าของสูงขึ้นและมีผลต่อการคงอยู่และความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น และสิ่งที่สำคัญของค่านิยมองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร คือ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กรจะมีผลให้การคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น (เพียงใจ เวชวงค์, 2555)

3.2) กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์กร (Organizational Strategies, Opportunities and Management) การเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อคิดค้นแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้องค์กรไปสู่ทิศทางที่ตั้งไว้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม [เมอร์ชันท் ดรีม (Merchant Dream), 2553] เช่น กลยุทธ์การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมเกิดความปลอดภัย ทั้งผู้ให้บริการ และผู้มารับบริการ ผู้บริหารต้องวิเคราะห์อัตรากำลังอย่างครอบคลุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การจัดสรรอัตรากำลังตามเกณฑ์ผลิตภาพทางการพยาบาล การลาป่วย การลาออก และการโอนย้ายของพยาบาล ผู้บริหารต้องนำมาพิจารณา บริหารจัดการให้มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ การบริการพยาบาลมีคุณภาพ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (นงนุช บุญยัง และศศิธร พุ่มดวง, 2554) ในด้านการบริหารจัดการด้านการนิเทศงานและมอบหมายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปวรมนต์ ทัศนอนันชัย และกัญญาดา ประจุกสิลา (2557) ได้อธิบายไว้ว่าเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีการนิเทศและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลในเจเนอเรชันที่มีความแตกต่างรวมทั้งมีการวางแผนในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลตลอดเวลา

3.3) ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job Continuity and Security) บุคลากรทุกคนต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปได้เท่าที่ต้องการ トラบไตที่ยังสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูงก็จะมีอัตราการคงอยู่ในงานสูงตามไปด้วย (Mathis & Jackson, 2004)

โดยสรุป บริบทขององค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกันในองค์กร และการใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พัฒนางานให้มีความมั่นคงและต่อเนื่อง จะสามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ และนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) (Mathis & Jackson, 2004) กล่าวว่า องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยเฉพาะผู้ที่มียุ่ต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการการสนับสนุนและให้โอกาสในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานมักจะใช้สิ่งนี้ในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร คือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

จะเห็นว่าการธำรงรักษาบุคลากรให้มีการคงอยู่ในงาน กลยุทธ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีช่วงเวลาในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแผนการพัฒนาบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพ (Halfer, 2011) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

4.1) การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) หมายถึง กระบวนการซึ่งองค์กรจัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง ซึ่งอาจจะได้แก่การประเมินศักยภาพของบุคคล การกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน มีความสำคัญและเกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายประการ คือ ช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรต่อไป ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง องค์กรควรให้โอกาสกับบุคลากรผู้ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเองในหน่วยงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ จะมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

4.2) การวางแผนด้านอาชีพ (Career Planning) คือ กระบวนการที่ต่อเนื่องในตัวบุคคล ในการกำหนดเป้าหมายอาชีพและสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย เป็นทางเดินอาชีพที่คาดหวังสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลที่มีการวางแผนไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีโอกาสรับรู้ถึงโอกาสและแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาอาชีพในอนาคตของตนเอง เพราะทำให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพมั่นคง มีความก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี จะทุ่มเทให้กับงาน และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

โดยสรุป การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา จะเป็นปัจจัยที่สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน

5) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน รางวัล โบนัส และค่ายกย่องชมเชย เป็นสิ่งที่ยังคงมีให้แก่บุคลากร สำหรับตอบแทนการทำงาน มี 2 ลักษณะ คือ ค่าตอบแทนที่ไม่สามารถจับต้องได้เป็นค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากผู้บริหาร และค่าตอบแทนภายนอก เป็นค่าตอบแทนที่เป็นรูปธรรมสามารถจับต้องได้ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทนสินน้ำใจ หรือสวัสดิการต่างๆ การประกันสุขภาพ ให้วันหยุดพักผ่อน เงินบำนาญ เมื่อเกษียณอายุ การชดเชยเวลาทำงาน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรเพิ่มให้ซึ่งค่าตอบแทนที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นส่วนสำคัญที่ตอบสนองความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร การมีเกณฑ์การให้รางวัล และผลตอบแทนที่ชัดเจน และการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อผลงานที่ทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557) และจากการศึกษาของ สุปราณี เอกอุ (2550) ที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนในระดับปานกลางในขณะที่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว สวัสดิการบ้านพักตากอากาศ เรื่องการกู้ยืมเงินเพื่อค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการคลอดบุตร เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการเหล่านี้พนักงานเห็นว่ามีความสำคัญมากกว่าค่าตอบแทน สอดคล้องกับการศึกษาของ Plamer (2013) ที่พบว่าปัญหาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลและทำให้ลาออกจางาน คือเรื่องอัตราค่าจ้างที่ไม่สัมพันธ์กับงาน

โดยสรุปค่าจ้าง เงินเดือน รางวัล โบนัส และค่ายกย่องชมเชยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร รวมทั้งผลประโยชน์พิเศษ และสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน เพิ่มอาหารสำหรับเวรกลางคืน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กตอนกลางวัน จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

6) ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทีมพยาบาลที่เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน พึ่งพาซึ่งกันและกัน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร มีการคงอยู่ในองค์กรสูง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน มีน้ำใจช่วยเหลือสนับสนุน และพึ่งพากัน ช่วยลดความขัดแย้งในงานทำงาน ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน (ชลลดา รัตนปิติภรณ์, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ตามาพงศ์ (2550) ที่พบว่าความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงถึงร้อยละ 28.10 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของงานพยาบาลที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการทำงานของสหสาขาวิชาชีพ การมีสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดี เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็จะสามารถช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา สัมพันธภาพที่ดีทำให้เกิดความผูกพัน และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

โดยสรุป สัมพันธภาพที่ดีในการทำงานจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ลดความขัดแย้งขณะปฏิบัติงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ บุคลากรเกิดความผูกพัน มีความสามัคคีในกลุ่ม พึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงาน

7) การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีเป้าหมายการทำงานเดียวกัน มีความร่วมมือกัน พยายามแต่ละคนจะมีทักษะความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีหลักการที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนต่างต้องยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายด้วยกัน การทำงานเป็นทีมที่ดี สมาชิกทุกกลุ่มวิยควรมีบุคลิกภาพประนีประนอม มีจิตใจที่อ่อนโยน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งในงาน ยอมรับในความหลากหลายของแต่ละเจนเนอเรชั่นจะทำให้เกิดความสามัคคี ช่วยสนับสนุนการคงอยู่ในงานของพยาบาล (Hendricks & Cope, 2013)

โดยสรุป การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มคนทำงาน โดยมีเป้าหมายการทำงานเดียวกัน เป้าหมายนั้นชัดเจน ทุกคนร่วมรับผิดชอบ มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายเกิดความผูกพันและคงอยู่ในงานตลอดไป

8) ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งของการคงอยู่ในองค์กร กรมสุขภาพจิต (2551) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่าคือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Manion (2003) ได้อธิบายว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Connections) การมีสัมพันธภาพ เป็นจุดเริ่มต้นการสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยที่บุคลากรมาอยู่ร่วมกัน มีเป้าหมายการทำงานเดียวกัน เป็นสังคมการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร 2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพัน และมั่นคงกับงาน เกิดความรู้สึกที่ดี ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข สนุกกับงานปรารถนาที่จะปฏิบัติงานตลอดไป 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดสำเร็จ เป็นงานที่ทำหาย เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่าง ต่อเนื่อง มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความรู้สึกเชิงบวก คิดสร้างสรรค์งาน มีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความรู้สึกยึดมั่นและผูกพัน เกิดการคงอยู่ในงาน และจากการศึกษาของ ศิริพร จิรวัดนกุล และคณะ (2555) ที่ศึกษาถึงความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย พบว่า ความสุขของพยาบาลเกิดจากความมีใจรักในวิชาชีพ ซึ่งเป็นความคิดเชิงบวกที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวตรงกันว่าทำให้ยังทำงานอยู่ในวิชาชีพนี้ได้จนถึงวันนี้ ความสุขที่

เกิดจากการได้ช่วยเหลือประชาชนเสมือนว่าได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล เป็นอุดมการณ์ที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็ง สามารถคงอยู่ในวิชาชีพได้

9) คุณค่าในงานการพยาบาล เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติการพยาบาล เป็นความรู้สึทางจิตใจเชิงบวกทำให้พยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าในวิชาชีพ กนกอร ชารา และคณะ(2552) สรุปจากการศึกษาว่าคุณค่างานการพยาบาลมี 3 ประเด็นหลัก คือ 1) คุณค่าจากการดูแล ได้ดูแลครอบคลุมแบบองค์รวม ดูแลให้พ้นทุกข์ และดูแลด้วยความเอื้ออาทร คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ 2) คุณค่าจากการให้ การให้ที่ตรงตามความต้องการของผู้รับ การให้ด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน และ 3) คุณค่าจากความปิติในใจ รู้สึกอิ่มเอมใจเหมือนได้บุญเป็นที่สุดของความภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ละมิตร์ ปีกขาว และคณะ (2558) ที่พบว่า การได้ช่วยเหลือผู้ป่วย ญาติและครอบครัวของผู้ป่วยให้ปลอดภัยจากภาวะฉุกเฉิน ร่วมช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยจากเหตุการณ์ไม่ปกติ สิ่งเหล่านี้ทำให้มีความสุขในการทำงาน

10) คุณค่าวิชาชีพพยาบาล วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าในตัวเอง เพราะการปฏิบัติการพยาบาลนั้น พยาบาลต้องมีความรู้ในศาสตร์และศิลป์หลากหลายสาขามีทักษะในการดูแลผู้รับบริการหลายๆ ด้าน ทั้งกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณ มีทักษะในการส่งเสริม ป้องกันฟื้นฟูสุขภาพ และรักษาโรค กิจกรรมการดูแลผู้รับบริการแต่ละด้านนั้น มีความเด่นชัดในตัวเอง และจะต้องทำให้ครอบคลุมทุกๆ ด้านงานพยาบาลจึงจะสมบูรณ์ และเกิดคุณค่า (พาริศา ฮิบราฮิม, 2554)

โดยสรุป ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญกับการคงอยู่ในองค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น การคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการรักษานุเคราะห์ที่จะทำให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่ในองค์กร ตลอดไป

2.3.4 การประเมินการคงอยู่ในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการคงอยู่ในองค์กร พบว่ามีการวัดการคงอยู่ในองค์กรหรือการคงอยู่ในงาน ดังนี้

Dunkin, Juhl & Stratton (1996) วัดการคงอยู่ในงาน โดยวัดจากระยะเวลาเริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะอยู่ต่อไปในองค์กร (ดลฤดี รัตนปิติกรณ, 2552)

Mitchell & Thomas (2001) ได้พัฒนาการวัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้การวัดการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องาน (Job Embeddedness) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 2) ความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ทำ และ 3) สิ่งที่ไม่ใช้งาน และการเสียโอกาสถ้าออกจากงาน แบบสอบถามนี้มี 30 ข้อ (ดลฤดี รัตนปิติกรณ, 2552)

ที่กล่าวมาเป็นการวัดการคงอยู่ในงาน โดยทั่วไป เมื่อพิจารณาการวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีดังนี้

McCloskey & Mueller (1990) ได้พัฒนาการวัดการคงอยู่ในงานจากมาตรวัดพฤติกรรมความยึดมั่น (McCain Behavioral Commitment Scale) เพื่อวัดการคงอยู่ในงาน แบบวัดนี้มีคำถาม 5 ข้อ โดยใช้มาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะคงอยู่ในงานอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี 2) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 3) ถึงแม้การทำงานจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแต่พยาบาลวิชาชีพก็จะไม่ลาออกจากงาน 4) พยาบาลวิชาชีพจะใช้เวลาการทำงานในช่วงที่เหลือเพื่อทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน 5) ไม่มีสถานการณ์ใดที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพลาออกจากงาน (วิญญูกร ธนอักษรสวัสดิ์, 2556)

Dibble (1999) วัดการคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยถามเกี่ยวกับระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน และถามระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตราส่วน ประเมินค่า 6 ระดับ จากระดับ 1-6 โดยคะแนน 1 หมายถึง ไม่มั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน และคะแนน 6 หมายถึง มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน แบบวัดนี้มีคำถาม 1 ข้อ (จิรัชยา เจริญกัก, 2556)

Cowin & Hengberger (2004) วัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสร้างแบบสอบถามวัดการคงอยู่ในงาน (Nurse's retention index : NRI) จำนวน 6 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 8 ระดับ มีผู้นำแบบสอบถาม NRI นี้ไปใช้ในงานวิจัยมากกว่า 80 ครั้ง ทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฟิลิปปินส์ ฮองกง จีนและไทย แบบสอบถาม NRI มีคำถามดังนี้ 1) พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปในอนาคต 2) พยาบาลวิชาชีพต้องการคงอยู่ในวิชาชีพให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะลาออกจากงานทันทีที่มีโอกาส 4) พยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลได้ต่อไป 5) พยาบาลวิชาชีพวางแผนคงอยู่ในวิชาชีพให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ 6) พยาบาลวิชาชีพต้องการจะหางานใหม่ที่ไมใช่งานพยาบาล (ภาณุมาศ กางรัมย์, 2557)

Mathis & Jackson (2004) วัดการคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยวิธีวัดอัตราการลาออก โดยคำนวณจากจำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือนหารด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100 (ไพรวลัย รัตนบุญชร, 2555)

Taunton, Krampitz, & Woods (1989) วัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงานในช่วงที่ศึกษา หารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100 (จิรัชยา เจริญกัก, 2556)

สรุป การวัดการคงอยู่ในองค์กรส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา (Dunkin, Juhl, & Stratton, 1996; Dibble, 1999; Taunton, Krampitz, & Woods, 1989) อัตราการลาออก (Mathis & Jackson, 2004) และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน (McCloskey, 1990; Cowin & Hengberger, 2004) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดการคงอยู่ในองค์กรจากแนวคิดของ Cowin & Hengberger (2004) มาใช้ในการประเมินการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรจากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน มักแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้งาน พัฒนางาน และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความเต็มใจในการทำงานทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และเป็นการแสดงถึงความผูกพันระหว่างบุคลากรต่อองค์กรที่บุคคลนั้นพร้อมที่จะมีส่วนร่วม และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มองเห็นผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักและตนเองก็จะได้ผลประโยชน์ตามมา บุคคลจะมีการคงอยู่ในงานและไม่คิดลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงานจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน และยังมีส่วนช่วยเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลซึ่งส่งผลให้บุคคลนั้นคงอยู่ต่อไปในองค์กร (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557) ดังเช่นการศึกษาของ วรณี วิริยะกัสนานท์ (2556) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.30

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลต่อองค์กร บุคลากรที่ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จะมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีการนำมาเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องการคงอยู่ในงาน การลาออกหรือการเปลี่ยนงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (Bhatnagar, 2007; อ่างใน ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557) ดังเช่นผลการศึกษาของ ภาณุมาศ กางรัมย์ (2557) ที่พบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.4 ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 กำหนดความหมายการพยาบาลไว้ คือ การพยาบาลหมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

การประกอบวิชาชีพการพยาบาล หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้

- 1) การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- 2) การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อการแก้ปัญหา ความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การติดตามของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
- 3) การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
- 4) ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล ในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เพื่อสามารถประกอบอาชีพในด้านบริการสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน

ผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาล หมายถึง บุคคลที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล จากสภาการพยาบาล

วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนชาวไทย เป็นวิชาชีพที่ได้รับความเคารพนับถือ รักและเทิดทูนอย่างยิ่ง (พินิจ กุลละวณิช, 2558) มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ สาขาวิชาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง การปฏิบัติงานการพยาบาลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคคล ครอบครัว และชุมชนโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเอื้ออาทรภายใต้จรรยาบรรณและวิชาชีพการพยาบาลให้การพยาบาลดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด เพื่ออำนวยความสะดวกและความสุขสบายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ป้องกันความพิการ ให้การฟื้นฟูสภาพร่างกาย ส่งเสริมให้กำลังใจ ประเมินสภาพและเฝ้าระวัง บันทึกรายงานอาการและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตัดสินใจให้ความช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน รับผิดชอบ ให้ยาและสารน้ำแก่ตามแผนการรักษาของแพทย์ ทดสอบการแพ้ยาบางชนิด เฝ้าระวังอาการแทรกซ้อน อันเนื่องมาจากฤทธิ์ข้างเคียงของยา จัดทำรายงานการให้การพยาบาล ช่วยแพทย์ในการให้การบำบัดรักษาในการให้ยาระงับความรู้สึกและในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์พิเศษบางประเภทเพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษา ควบคุมดูแลจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมสะอาดถูกสุขลักษณะ ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เช่น สอนแนะนำผู้ป่วย ญาติ ประชาชนถึงวิธีปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจากโรค การให้ภูมิคุ้มกันโรค ให้บริการและร่วมในการวางแผนบริการส่งเสริมสุขภาพมารดาและทารก และการวางแผนครอบครัว ให้บริการผดุงครรภ์และส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเชิงรุกและเชิงรับ (สภาการพยาบาล, 2555)

วิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้การทำงานมีความต่อเนื่อง จึงมีการจัดตารางเวรการปฏิบัติงาน เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก บุคลากรพยาบาลจึงต้องรับผิดชอบในการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันขึ้นปฏิบัติงานในเวรต่างๆ ที่มีกิจกรรมการปฏิบัติงานยุ่งยาก ซับซ้อนทั้งในด้านกิจกรรมการพยาบาล การบริหารดูแลสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และการประสานงานแผนกต่างๆ เพื่อให้งานบริการมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการพยาบาล ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องอาศัย

ความร่วมมือจากหลายฝ่ายในลักษณะการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้งานครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ ในด้านการรักษาพยาบาล ด้านการป้องกันโรค ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และด้านการฟื้นฟูสุขภาพ (สุกัญญา เพิ่มบุญ, 2553)

2.5 ลักษณะของพยาบาลสำเร็จใหม่

จากข้อเท็จจริงที่ไม่อาจจะปฏิเสธได้เลยว่าคนแต่ละยุคแต่ละสมัยล้วนผ่านการถูกเลี้ยงดูและเติบโตมาท่ามกลางสภาพแวดล้อม และความเจริญก้าวหน้าทางด้านสังคมและเทคโนโลยีที่แตกต่างกันเมื่อเติบโตขึ้นมาทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในแต่ละยุคแต่ละสมัยนั้นแตกต่างกันออกไปอย่างสิ้นเชิง จึงทำให้มีคนจำนวนมากให้ความสนใจที่จะศึกษาเรื่องราวของคนในแต่ละรุ่นอายุที่เกี่ยวข้องกับยุคสมัย หรือที่เรียกว่าเจนเนอเรชัน (Generation) เพื่อที่จะได้รู้ถึงลักษณะเด่น และพฤติกรรมธรรมชาติของนิสัยในการใช้ชีวิตของคนในแต่ละรุ่นอายุว่าเป็นอย่างไรประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศทางโลกตะวันตกจึงได้จัดแบ่งกลุ่มคนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ออกเป็นรุ่นต่างๆถึง 8 รุ่นอายุ ซึ่งเกณฑ์การจัดแบ่งรุ่นนี้ก็เป็นที่นิยมใช้กันไปทั่วโลกในทีนี้รุ่นอายุที่เกี่ยวข้องกับวัยทำงานและมีบทบาทกับทุกองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งจะแบ่งเป็น 3 รุ่นอายุ (Weingarten, 2009) หลักๆ มีดังนี้

1) Gen B หรือ Baby Boomer หมายถึง คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489 - 2507 หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 สาเหตุที่เรียกว่า เบบี้บูมเมอร์ ก็เพราะว่าหลังจากผ่านสงครามโลกครั้งที่ 2 ประชากรที่เหลืออยู่ในแต่ละประเทศมีน้อยคน ในยุคนั้นจึงมีค่านิยมที่จะต้องมีการมีลูกหลายๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นที่มาของคำว่า “เบบี้บูมเมอร์” นั่นเองปัจจุบันนี้คนยุค “เบบี้บูมเมอร์” คือ คนที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไปคนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกามีความอดทนสูง มุ่งเทให้กับการทำงานและองค์กรมากสู้งานพยายามคิดและทำสิ่งต่างๆ ด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคนถูกรอครบครั่งสั่งสอนมาให้เป็นคนประหยัดคอคอม จึงมีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง

2) Gen X หรือ Generation X หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2508-2522 มีอายุระหว่าง 37 - 51 ปี เป็นรุ่นลูกๆ ของ Gen B ที่เกิดมาพร้อมกับโลกที่เริ่มมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง จึงเริ่มไม่นิยมมีลูกมาก คน Gen X จะมีความคิดกว้างช่วยเหลือตัวเองได้เก่ง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงชอบพูดคุยสนทนาแบบผู้ใหญ่ ไขว่คว้าหาความมั่นคงทางอารมณ์ มีความรู้รอบ ใฝ่ศึกษาหาความรู้ สั่งสมบทเรียนประสบการณ์ใส่ตน ให้มีความสำคัญในเรื่องงาน และครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน

3) Gen Y หรือ Why Generation เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523-2537 มีอายุระหว่าง 22-36 ปี เป็นเด็กยุคใหม่ที่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า Why ทำไมและทำไม จึงเป็นเหมือนสัญลักษณ์ของพวกเขา คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออกมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด ความสะดวกรวดเร็ว และเทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต สื่อสารกันทาง

อินเทอร์เน็ต คน Gen Y ต้องมีเสียงเพลงเป็นเพื่อน หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อมๆ กับ ค่าตอบแทนที่สูง ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่ชอบการทำงานประจำในสำนักงาน ไม่ชอบระเบียบหรือ เครื่องแบบ แต่งกายทำงาน ต้องการให้วัดความสามารถที่ผลงานเท่านั้นและงานหนักต้องมาพร้อมกับ ผลตอบแทน ที่พึงพอใจ

คนรุ่นใหม่ที่เราเรียกกันว่า เจเนอเรชันวาย (Generation Y) กำลังก้าวเข้าสู่ระบบของการทำงานมากขึ้น นับเป็นคนวัยทำงานที่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่อย่างดีที่สุดที่สุดในประวัติศาสตร์ของโลก ทำให้คนรุ่นนี้เก่ง ด้านเทคโนโลยีมากกว่ารุ่นก่อนๆ พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้ชอบมองไปข้างหน้าด้วยความมั่นใจ ถึงแม้ช่วงแรกๆ จะเติบโตขึ้นในสังคมที่เต็มไปด้วยปัญหาหยาบเสียดสี การแพร่ระบาดของโรคเอดส์และแนวโน้มปัญหา ด้านสงครามการก่อการร้ายที่คุกคามความอยู่รอดและการดำรงชีวิตของพวกเขา แต่สภาพแวดล้อมดังกล่าว ไม่ทำให้คนรุ่นวายกลายเป็นคนกลุ่มหัวรุนแรง เนื่องจากการดำเนินชีวิตของคนรุ่นนี้ จะได้รับการปกป้อง ดูแลจากพ่อแม่ที่ช่วยเหลือเลี้ยงและชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิตของพวกเขา ส่งผลให้คนรุ่นวายเป็นคนอบอุ่น มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเอง และกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตของตนเองในแง่ดี (Weston, 2006; อ่างในปริยญา เนตรหาญ, 2555) ทำให้คนรุ่นนี้กลายเป็นคนวัยทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในประวัติศาสตร์ ของโลก (เสาวนีย์ พิสิฐานุสรณ์, 2550) แต่องค์กรต่างๆ คงยังประสบปัญหาอัตราการลาออกของคนรุ่นใหม่ สูง จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าทำอย่างไรถึงให้องค์กรสามารถรักษานุคลากรไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลจำนวนมากและได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกระดับของงาน บริการในระบบสุขภาพ เป็นวัยแรงงาน และกำลังสำคัญ ลักษณะเป็นคนมีความเฉลียวฉลาดมีความสามารถ หลายด้าน โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สมพันธ์ สุทธารัตน์ และกัญญดา ประจุศิลป์ (2558) ได้กล่าวถึงการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชันวาย ว่ามีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง สูง แต่มีเงื่อนไขที่ต้องใช้ทุนให้กับทางโรงพยาบาล ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และไม่พึงพอใจที่จะยึดมั่นผูกพันในการทำงานให้องค์กร มีความต้องการที่จะทำงานสบายและได้รับค่าตอบแทนที่ดี ประกอบกับในปัจจุบันมีการแข่งขันของโรงพยาบาลสูงขึ้นที่จะสรรหานุคลากรพยาบาลเข้าในองค์กรของตนโดยให้ แรงจูงใจในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้ทางเลือกและการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เจเนอเรชันวายนั้นมีสูงมากขึ้น

2.6 โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-Profit Private Hospital)

โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-Profit Private Hospital) เป็นองค์กรเอกชนที่มีมูลนิธิ หรือองค์กรศาสนาเป็นเจ้าของกิจการ เช่น ศาสนาคริสต์ หรือมูลนิธิสมาคมคนเชื้อชาติจีน เป็นต้น มีการประกอบกิจการเพื่อประโยชน์ของสังคม มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำตามความคาดหวังในการดูแลสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน เป็นโรงพยาบาลที่ไม่นำผลกำไรไปแบ่งประโยชน์ให้

หุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นแต่ใช้สำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งจัดหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาบริการ มีการกำหนดค่ารักษาพยาบาลเหมาะสม อยู่ในระดับที่ผู้ใช้บริการพึงจ่ายได้ และโรงพยาบาลมีรายได้พอเพียงสำหรับความอยู่รอดของโรงพยาบาล ให้การดูแลรักษาผู้ป่วยตามความจำเป็นทางการแพทย์ อย่างเหมาะสม โดยไม่นำปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายมาเป็นข้อจำกัดในการให้บริการ โดยมีแนวคิดหลักคือ บริการดี มีมาตรฐาน บริหารด้วยคุณธรรม นำคุณค่าสู่สังคม (พรทิพย์ กวินสุพร, 2557) โรงพยาบาลกลุ่มนี้ได้รวมตัวกันขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทรัพยากรโดยการจัดตั้งขึ้นเป็นชมรมให้ชื่อว่าชมรมโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตน (Non-Profit Private Hospital) ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2537 โดยมีสมาชิกจำนวน 4 โรงพยาบาล ประกอบด้วย โรงพยาบาลหัวเฉียว โรงพยาบาลมิชชั่น โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ และ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน และเพิ่มเป็น 5 โรงพยาบาลในเดือนตุลาคมปีเดียวกัน โดยเชิญโรงพยาบาล คามิลเลียน เข้าร่วมเป็นสมาชิก ต่อมาในปี พ.ศ.2541 คณะกรรมการชมรมได้มีมติให้เชิญโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิที่อยู่ต่างจังหวัดและในกรุงเทพ เข้าร่วมเป็นสมาชิก เพื่อให้ชมรมมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพมากขึ้น ให้ความช่วยเหลือกันในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล แบ่งปันข้อมูลในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และร่วมมือกันในการสร้างอำนาจการต่อรองในการซื้อขายเวชภัณฑ์กับบริษัทผู้ค้า สร้างเครือข่ายให้เกิดความสมบูรณ์สูงสุดของการดูแลผู้ใช้บริการจากทรัพยากรที่มีในโรงพยาบาล และเพื่อให้ได้การรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ปัจจุบันมีสมาชิกชมรมโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตนจำนวน 13 โรงพยาบาลโดยอยู่ในกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง และอยู่ในส่วนภูมิภาค 7 แห่ง ได้แก่

- (1) โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
- (2) โรงพยาบาลแมคคอร์มิค เชียงใหม่
- (3) โรงพยาบาลแมคเคน เชียงใหม่
- (4) โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค เชียงราย
- (5) โรงพยาบาลแพร่คริสเตียน แพร่
- (6) โรงพยาบาลคามิลเลียน
- (7) โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน นครปฐม
- (8) โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
- (9) โรงพยาบาลหัวเฉียว
- (10) โรงพยาบาลเซนต์แมรี นครราชสีมา
- (11) โรงพยาบาลชานคามิลโล ราชบุรี
- (12) โรงพยาบาลมิชชั่น
- (13) โรงพยาบาลเทียนฟ้ามูลนิธิ

1.5) มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้านตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นระบบคุณภาพและมาตรฐานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือ และรับผิดชอบต่อสังคม

1.6) ให้การรักษาพยาบาลที่สร้างสรรค์ ร่วมกับการแพทย์ก้าวหน้า โดยมีอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและระบบงาน

2) โรงพยาบาลสังกัดคณะบาทหลวง มิสซัง โรมันคาทอลิก สรูปการดำเนินการ ดังนี้

2.1) ให้บริการดูแลรักษาพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา ตามหลักคำสอนของพระเยซูเจ้า ด้วยความสามารถตามหลักวิชาการอันทันสมัย และด้วยสำนึกอันเปี่ยมด้วยจริยธรรมตามหลักมนุษยธรรม

2.2) ส่งเสริมการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและด้านจริยธรรมอันเป็นอุดมการณ์สูงสุดของผู้ให้บริการ และเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ

2.3) ให้การสงเคราะห์ผู้ยากไร้และขัดสน โดยเฉพาะผู้ชรา และผู้เยาว์วัยเพื่อให้ได้รับการดูแลและการอนุเคราะห์ตามอัธยาศัย

2.4) มุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้านตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นระบบคุณภาพและมาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.5) ด้านการอภิบาล มุ่งอภิบาลจิตใจและจิตวิญญาณควบคู่กับร่างกายโดยยึดจิตตารมณ์เมตตาธรรม

2.6.2 การบริหารจัดการของโรงพยาบาลสังกัดมุลินีการกุศล

การดำเนินงานของกลุ่มโรงพยาบาลในสังกัดมุลินีทางศาสนาและมุลินีการกุศล มีการบริหารจัดการ สรูปได้ดังนี้

1) การบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ (Management by Objectives : MBO) โดยผู้ก่อตั้งโรงพยาบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อการประกาศศาสนาผ่านการดูแลรักษาพยาบาลตามหลักคำสอนทางศาสนา และการให้บริการแก่สังคมด้วยคุณธรรมการบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ นิยามการบริหารงานแบบนี้คือ หลักของการบริหารที่จะจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีทิศทางในการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนแน่นอน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานระหว่างวัตถุประสงค์ของบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปด้วยดีและเรียบร้อย ในการนำหลักการนี้ไปใช้ มีข้อควรคำนึงถึง คือ

1.1) ความสำเร็จของกิจการใดๆ ขึ้นอยู่กับการที่ฝ่ายบริหารทุกคน และทุกระดับในองค์กร ต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์รวมขององค์กร วัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่อยู่เหนือขึ้นไป วัตถุประสงค์ของหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ

1.2) การมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกหรือผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ถือเป็นกาให้เกียรติ ให้ความสำคัญ จูงใจให้สมาชิก ผูกมัดตนเองเข้ากับวัตถุประสงค์ที่ตนเองมีส่วนร่วมกำหนดขึ้นมา โดยจะใช้ความพยายามหาวิธีการต่างๆ มากระทำเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์นั้น

1.3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผลการดำเนินงานเน้นการตรวจสอบและการรายงานเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการปรับวัตถุประสงค์ หรือวิธีการดำเนินงาน

1.4) การกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน (Time Schedule) ทั้งในขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ การเตรียมการ การดำเนินงานและการรายงานผล

2) การบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ เป็นวิธีการที่ดีที่จะวัดผลการดำเนินงานขององค์กร พยายามทั้งในระดับบุคคลเพื่อการพัฒนา และระดับองค์กรพยายามเพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยมี กระบวนการหรือขั้นตอนในการบริหาร ที่สำคัญดังนี้

2.1) การกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผน เป็นหลักการที่สำคัญอันดับแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชากำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน แล้ววางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะทำกำหนดระยะเวลาดำเนินการ กำหนดงบประมาณ ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.2) การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชา งานขั้นนี้เป็นการแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ที่มีอยู่และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น (Short-term Goals) ในการทำงานด้วยตัวเองโดยมอบความไว้วางใจและความเป็นอิสระในการทำงานให้ ทั้งนี้จะต้องชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงงานหลักและมาตรฐานงานที่ต้องการ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายรวมขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้คำปรึกษาหารือ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาต้องการ

2.3) ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ งานในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบว่า การดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้เป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ ก้าวหน้าไปมากน้อยเพียงใด และมีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4) การประเมินผลงาน เป็นการประเมินผลงานที่เน้นวัตถุประสงค์และผลงานเป็นสำคัญ โดยมีหลักและวิธีการประเมินผลงานที่สำคัญ ดังนี้คือ

2.4.1) ผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมินผลงานจะต้องตั้งวัตถุประสงค์และปัจจัยในการประเมินผลงานร่วมกันตั้งแต่ตอนต้น หรือการกำหนดแผนการดำเนินงาน

2.4.2) การประเมินผลงานตามหลักการนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพงานมากกว่าที่จะใช้การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบ หรือการลงโทษ

2.4.3) เน้นการวัดผลการปฏิบัติงานที่ผลงาน นอกจากนั้นยังเน้นความสำเร็จของผลงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าความประพฤติของผู้ปฏิบัติงาน

2.4.4) ใช้วัตถุประสงค์และผลงาน เป็นตัวประเมินมากกว่าการให้คะแนนหรือเครื่องหมาย

2.4.5) การประเมินผลงานกระทำเมื่อผลงานชิ้นสุดท้ายเสร็จสิ้นลง โดยผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมินได้มีโอกาสปรึกษาหารือร่วมกันทั้งในระยะกำหนดวัตถุประสงค์และระยะประเมินผลงาน ทั้งนี้ประโยชน์ของการบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ คือ ช่วยให้มีการกำหนดวิธีการประเมินผลที่แน่นอนว่า บุคลากรในองค์กรได้สร้างสรรค์ ประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากน้อยเพียงใด ก่อให้เกิดการประสานงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรการในการวัดผลงานร่วมกัน เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไขปัญหาสำคัญในหน่วยงานเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มและองค์กร

3) กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจแบบคงตัว (Stability Strategies) หรืออาจเรียกว่า กลยุทธ์ความมั่นคง เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่มีการพัฒนาตนเองมาอย่างยาวนาน (Mature stage) จนถึงระดับที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลงในการแข่งขัน หรือเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย เนื่องจากโรงพยาบาลมีความมั่นคงอยู่แล้วและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจไม่มีผลกระทบต่อองค์กรมากมายเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลในสังกัดมูลนิธิการกุศล จึงเป็นการดำเนินกลยุทธ์ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะคงธุรกิจเดิมเอาไว้ ในตลาดเดิม และบริหารด้วยโครงสร้างเดิม การเน้นกลยุทธ์นี้ จึงหมายถึง การพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่หวือหวา โดยเน้นในสิ่งที่ตนชำนาญ และมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันมักจะเป็นธุรกิจที่ที่อยู่ในช่วง Mature Stage ซึ่งโรงพยาบาลไม่ได้ทำอะไรแบบก้าวกระโดด แต่ต้องสามารถทำอะไรเพื่อให้สามารถเลี้ยงตัวเองให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องและมั่นคง โดยเน้นที่การเพิ่มประสิทธิภาพ ในระบบบริการสุขภาพไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กร โดยไม่นำผลประโยชน์ไปแบ่งปันให้กับผู้ก่อตั้งธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไรหรือโรงพยาบาลเอกชนสังกัดมูลนิธิการกุศลกลุ่มนี้ จึงมีอัตราการเติบโตไม่สูงมากนัก

สรุป โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นขององค์กรศาสนาหรือมูลนิธิ ซึ่งเป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นและได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากองค์กรศาสนาหรือมูลนิธิ โดยมีตัวแทนจากองค์กรศาสนาหรือมูลนิธิเป็นผู้บริหารสูงสุดมีการบริหารงานโดยเน้นวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งโดยไม่มุ่งแสวงหากำไร ประกอบกิจการเพื่อประโยชน์ของสังคม มีการดูแลที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง หรือการดูแลที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ ให้การดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณเข้าใจในความทุกข์ของผู้ป่วย ปฏิบัติต่อผู้ป่วย

ด้วยความเป็นมิตรและมีเมตตา ร่วมกับการรักษาพยาบาลด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการแพทย์และการพยาบาล เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มุ่งพัฒนาผลการดำเนินงานให้สูงขึ้น โดยเน้นในสิ่งที่ตนชำนาญ เพื่อให้สามารถมีรายได้เลี้ยงตัวเองให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องและมั่นคง

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ดังนี้

วชิ เกษสม (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารขององค์กร คุณค่าในงานพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ของโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (ตามแนวคิดของ Robbins) บรรยากาศการสื่อสารขององค์กร และคุณค่าในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในระดับมาก บรรยากาศการสื่อสารขององค์กร คุณค่าในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ประภาพร จงใจภักดี และคณะ (2556) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความพึงพอใจในงาน (The Job Descriptive Index : JDI ของ Smith, Kendall & Hulin, 1969) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและพบว่าชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับค่อนข้างต่ำกับความพึงพอใจในงาน การได้รับการฝึกอบรมในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับค่อนข้างต่ำกับความพึงพอใจในงาน บรรยากาศขององค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความพึงพอใจในงาน

วรรณิ วิริยะกังสานนท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 100 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ตามแนวคิด Herzberg's Two Factor Theory ของ Herzberg, et al., 1959) ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนมี ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 24.30

ชุดิมา นพเก้า (2557) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction : IWS ของ Stamps & Piedmonte, 1986) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กรรณิกา เรืองเดช, ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และสุชาติ สังแก้ว (2557) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (The Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ ของมหาวิทยาลัย Minnesota) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

เพ็ญพิชชา ล้วนดี และเยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ (2558) ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 185 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ตามแนวคิด Herzberg's Two Factor Theory ของ Herzberg, et al., 1959) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

Kim, et al., (2016) ศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรพยาบาลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เกาหลีอเมริกัน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพเกาหลีอเมริกันที่ทำงานในโรงพยาบาลในสหรัฐฯ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพเกาหลี

อเมริกันมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร พยาบาลที่มีประสบการณ์การเปลี่ยนงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพยาบาลคนอื่นๆ ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรสถานภาพสมรส และสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยทำนายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 76.80

Chien & Yick (2016) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนและหาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานความเครียดในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน ในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 400 เตียง จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน แบบสอบถามความวิตกกังวลความเครียดในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมระดับปานกลาง ด้านสถานภาพทางวิชาชีพมีความพึงพอใจสูงสุด มีความเครียดในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงานความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และพยาบาลที่มีอายุมากและมีประสบการณ์การทำงานมากจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

Ramoo, et al., (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานปัจจุบันของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ประเทศมาเลเซีย จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 40 มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อายุ ประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาด้านการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน กลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยมีความพึงพอใจในงานลดลง และมีความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่ากลุ่มที่อายุมาก

สรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางถึงมาก โดยที่ วรรณิ วิริยะกัษานนท์ (2556); ชูติมา นพแก้ว (2557); กรรณิกา เรืองเดชไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และสุชาติ สังแก้ว (2557); Kim, et al., (2016); Chien & Yick (2016); และ Ramoo, et al., (2013) พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ในขณะที่ วิจิ เกษสยาม (2552); ประภาพร จงใจภักดี และคนอื่นๆ (2556) เพ็ญพิชชา ล้วนดี และเยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ (2558) พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ มีดังนี้

ลักขมี สุดดี (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางจำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ Three-Component Model of Commitment ของ Meyer & Allen, 2004) และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 48.20

เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ตามแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers, 1982) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง ขนาดขององค์กร สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ บรรยากาศขององค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มาเรียม ตระกูลชัยศรี(2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในส่วนกลางสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายใต้ การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล (ตามแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers, 1982) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพัน

ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง

สุพรรณิการ์ เจริญคงอยู่ (2550) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตากสิน จำนวน 452 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กร (ตามแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers, 1982) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการพยาบาลมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการควบคุม ด้านอดทนต่อความขัดแย้ง สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความเสี่ยง ด้านเกณฑ์การให้รางวัล สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้าม โดยตัวแปรสามารถทำนายได้ร้อยละ 39.20

นัตถกมล เจริญวิภาดา (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ Three-Component Model of Commitment ของ Meyer & Allen, 2004) ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตน และความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ศิรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน และปรียาภรณ์ ชำน (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ Three-Component Model of Commitment ของ Meyer & Allen, 2004) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ การทำงานเป็นทีมสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้

สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ อายุ 22-32 ปี (รุ่งเจนเนอรชั่นวัย) จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ Three-Component Model of Commitment ของ Meyer & Allen, 2004) ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในระดับปานกลาง

สรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐมีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางถึงสูง โดยที่ เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) และมาเรียม ตระกูลชัยศรี (2550) พบว่า พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐมีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในขณะที่ ลักษณ์มณี สุดดี (2550) สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2550) ฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) ศิริรินทร์ทิพย์ บุญด้วยถน และปริยาภรณ์ ชำน (2557) สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) พบว่า พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐมีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

เมื่อพิจารณาการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน มีดังนี้

วรรณิ วิริยะกังสานนท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร (ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ Three-Component Model of Commitment ของ Meyer & Allen, 2004) และแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และตัวแปรที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ คือความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 24.30

ฉัตรชนิกานต์ บรรลุ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดชลบุรี: กรณีศึกษาบริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยาจำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดชลบุรีจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม การสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน

และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ตามแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers, 1982) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ การสนับสนุนทางสังคม และการสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการสร้างเสริมพลังอำนาจในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ปริยดา เนตรหาญ (2555) ศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามมี 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ค่านิยมในงาน และความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร (ตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ Three-Component Model of Commitment ของ Meyer and Allen, 2004) ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกัน ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรระดับสูง

สรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พยาบาลที่ทำงานใน โรงพยาบาลเอกชนมีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางถึงสูง โดยที่ปริยดา เนตรหาญ (2555) พบว่า พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนมีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในขณะที่ วรรณิ วิริยะกึ่งสานนท์ (2556) และฉัตรชนิกานต์ บรรลุ (2552) พบว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล เอกชนมีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร

ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

Nowrouzi, et al. (2015) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ออนตารี โอประเทศแคนาดา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ออนตารี โอ แคนาดา จำนวน 506 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุในช่วง 46-56 ปี มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ ในงานภายใน 5 ปีข้างหน้า มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานคือ วิธีการดำเนิน ชีวิตของพยาบาล การพัฒนาความสามารถในการทำงานและการทำงานล่วงเวลาที่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานภายใน 5 ปีข้างหน้า และพยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานร้อยละเท่าไร ดัชนีการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน (Nurse's Retention Index: NRI ของ Cowin & Hengstberger, 2004) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ร้อยละ 62 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณลักษณะขององค์กร มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า และด้านลักษณะงานและการทำงานมีขนาดอิทธิพล 1.06 เท่า ตัวแปรที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์กร และลักษณะงาน และการทำงาน สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 24.80

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัยและคณะ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลในพื้นที่ที่มีความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ที่มีความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 307 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความตั้งใจคงอยู่ในพื้นที่ ร้อยละ 60.60 โดยจังหวัดที่พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในพื้นที่มากที่สุด คือ จังหวัดนราธิวาส รองลงมาคือ จังหวัดยะลา และจังหวัดที่พยาบาลที่วิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในพื้นที่น้อยที่สุด คือ จังหวัดปัตตานี พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนราธิวาสและยะลาได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาลศัลยศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน (วัดการคงอยู่ในงาน โดยวิธีของ Mathis & Jackson, 2004) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาลศัลยศาสตร์คงอยู่

ในงานร้อยละ 58.10 ปัจจัยอายุ และปัจจัยองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถร่วมทำนาคความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.30

จิรัชยา เจียวก๊ก (2556) ศึกษาการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน (วัดการคงอยู่ในงาน โดยวิธีของ Dibble, 1999) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ก่อนข้างมีความมั่นใจถึงมีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 49.50 สำหรับการคงอยู่ในงานและก่อนข้างมีความมั่นใจ ถึงมีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.70 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในงาน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงาน สาเหตุเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้ตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

Yarbrough, et al., (2017) ศึกษาคุณค่าวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาวิชาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานช่วงกลางๆ ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จำนวน 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณค่าวิชาชีพการพยาบาล และการพัฒนาอาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ความพึงพอใจในงานและการพัฒนาอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาในช่วงกลางๆ มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ และวางแผนที่จะยังคงอยู่ในงานต่อไป

วิธัญกร ธนอักษรสวัสดิ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse's Retention index: NRI ของ Cowin & Hengstberger, 2004) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่วางแผนจะปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ยเท่ากับ 28.50 ปี ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงาน

สรุปว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรมักจะปฏิบัติงานสักช่วงระยะเวลาหนึ่ง หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่วางแผนจะปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ยเท่ากับ 28.50 ปี

เมื่อพิจารณาการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนดังการศึกษาของ สุรีย์ ท้าวคำลือ และพินิตา ดามาพงศ์ (2550) เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ป่วย แบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ใช้การวัดความตั้งใจที่จะลาออกของ Arnold & Feldman, (1986); Gallivan, (2004); Spector, (1985), and Hom & Griffeth, (1995) ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อายุ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และอายุ เป็นตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้

สรุปได้ว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานในระดับค่อนข้างมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

วัชรนา ขาวพ่อง (2556) ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกมีความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.29 และ 3.35 ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและ

ครอบครัว ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะ
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูล
ส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย แบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า
ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อายุ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วน
ร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะ
งาน และอายุ เป็นตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้

Yarbrough, et al., (2017) ศึกษาเรื่อง คุณค่าวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาวิชาชีพและ
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานช่วงกลางๆ ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่
จำนวน 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านวิชาชีพ
ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระดับสูงระหว่างคุณค่า
วิชาชีพการพยาบาล และการพัฒนาอาชีพและพบว่าทั้งความพึงพอใจในงานและการพัฒนาอาชีพ
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาในช่วงระยะเวลาหนึ่งมี
ความพึงพอใจในงานระดับสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ และพยาบาลกลุ่มนี้วางแผนที่จะยังคงอยู่ในงาน

Chien & Yick (2016) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน และหา
ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานความเครียดในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน กลุ่ม
ตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพ ที่ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือนในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 400 เตียง จำนวน
139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามดัชนีวัดความพึงพอใจ
ในการทำงาน แบบประเมินความเครียดในการทำงาน แบบสอบถามการประเมินองค์กร และความตั้งใจ
ที่จะลาออก ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมระดับ
ปานกลาง มีความพึงพอใจสูงสุด ในด้านสถานภาพทางวิชาชีพมีความเครียดในการทำงานและความตั้งใจที่
จะลาออกจากงานระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงาน
ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงานความเครียดในงานมีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และพยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานมากจะมี
ความพึงพอใจในงานสูงกว่า

Sabanciogullari & Dogan (2015) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน อัตลักษณ์ของวิชาชีพและความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลในตุรกีกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในตุรกี จำนวน 2,122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความเครียดของตนเองเกี่ยวกับวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในกับอัตลักษณ์ของวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 15.50 มีความตั้งใจลาออกจากงาน และพยาบาลกลุ่มที่มีการพัฒนาอัตลักษณ์ทางวิชาชีพไม่เพียงพอและกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานต่ำจะมีความตั้งใจลาออกจากงานมากขึ้น

กรรณิกา เรืองเดช, ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ, สุชาติ สังแก้ว (2557) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

Park & Ahn (2015) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความสามารถในการเห็นอกเห็นใจความเหนื่อยหน่าย ความเครียดในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลหน่วยมะเร็งวิทยาในเกาหลี กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลหน่วยมะเร็งวิทยาที่ทำงานที่ศูนย์มะเร็งจำนวน 419 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการเห็นอกเห็นใจของพยาบาลหน่วยมะเร็งวิทยาสูงกว่าพยาบาลคลินิก ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจและความผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยหน่าย ความเครียดในงาน ความตั้งใจที่จะลาออก และระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ความเห็นอกเห็นใจ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

Kim, et al., (2016) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรพยาบาลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเกาหลีอเมริกัน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพเกาหลีอเมริกันที่ทำงานในโรงพยาบาลในสหรัฐฯ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพเกาหลีอเมริกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ทั้งความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร และพบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การเปลี่ยนงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับพยาบาลคนอื่นๆ

ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สถานภาพสมรส และสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยทำนายที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญ

วรรณิ วิริยะกังสานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถ ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนได้ ร้อยละ 24.30

ภาณุมาศ กางรัมย์ (2557) ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค ความพึงพอใจในชีวิตและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อกรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกำกับของรัฐ จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค ความพึงพอใจในชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r=0.604$; $r=0.515$; $r=0.388$; $r=0.480$, ที่ $p<0.01$ ตามลำดับ)

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ และนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

แนวคิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) นำแนวคิดความพึงพอใจในการทำงานของ Stamps & Piedmonte (1986; อ้างใน ชุตินา นพแก้ว, 2557) ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมีอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลมีความตั้งใจในการพยาบาล

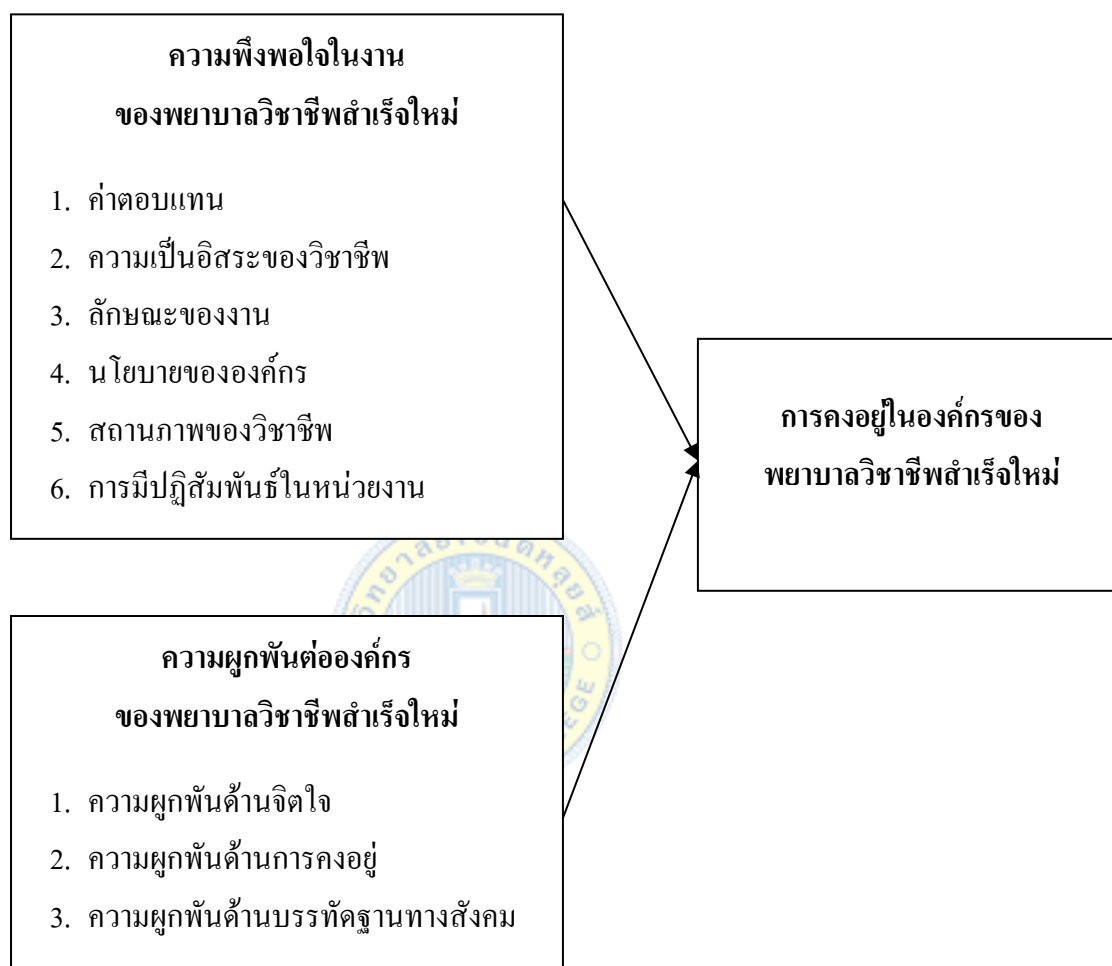
ด้วยความเอาใจใส่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความพึงพอใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน (สุรีย์ ท้าวคำลือ และพินิตา ดามาพงศ์, 2550) ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นำแนวคิดของ Mayer & Allen (1997; อ้างใน ปริญญา เนตรหาญ, 2555) ที่กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติทางบวกที่พยาบาลมีต่อองค์กร หน้าที่ขององค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และยินดีทำงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปโดยซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ทุ่มเทในการทำงาน 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มการทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอและไม่คิดว่าจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ เป็นความรู้สึกของบุคคลในการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยความจงรักภักดีจะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยิ่ง สามารถนำมาใช้ในการทำนายการคงอยู่ในงานได้

แนวคิดการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse's Retention) นำแนวคิดของ Cowin & Hengberger, (2004) เกี่ยวกับทัศนคติของตนเอง เกี่ยวกับความตั้งใจ ความภาคภูมิใจและการทำงานอย่างมีความสุขของพยาบาลวิชาชีพในการทำงานให้กับองค์กรทำให้ต้องการจะทำงานต่อไปด้วยความสมัครใจโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญกับการคงอยู่ในองค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ การคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการรักษาบุคลากรที่จะทำให้อุบัติการณ์ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่ในองค์กรการรักษานักวิชาการให้คงอยู่กับองค์กรได้ นำมาซึ่งผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ ทั้งด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายหรือลดต้นทุนในการสรรหาและการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ทำให้มีรายได้มากขึ้น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยมีบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรใดๆแล้วย่อมคาดหวังต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กรว่ามีความเหมาะสม ให้ความสำคัญและได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์กร มีความพึงพอใจเกิดความสุขในชีวิตกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร งานวิจัยในครั้งนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์

กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไรกรุงเทพมหานคร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก ปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยโรงพยาบาลจำนวน 6 แห่งแต่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลได้ 3 แห่ง มีพยาบาลวิชาชีพตามคุณสมบัติที่กำหนดจำนวน 152 คน ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ 70 คน โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน 62 คน และโรงพยาบาลคามิลเลียน 20 คน รวมจำนวนประชากร 152 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 ธันวาคม 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก ปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายวิธีโดยคิดสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 110 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของ ยามานะ (Yamane, 1973; อังโนรัตน์ศิริ ทาโต, 2552) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ($e = 0.05$)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ($e = 0.05$)

จากสูตรข้างต้นมีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{152}{1+(152)(0.05)^2} = 110$$

ผลจากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 110 คน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาโดยใช้ขนาดของตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 110 คน ตามรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อ โรงพยาบาล จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1) โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์	70	50
2) โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน	62	45
3) โรงพยาบาลคามิลเลียน	20	15
รวม	152	110

3.2 การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ตามหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย เลขที่ E.035/2560 ลงวันที่ 25 เมษายน 2560 และองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด (ภาคผนวก ข) โดยขออนุญาตทำการศึกษา และได้รับการยินยอมให้ทำการศึกษาได้ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจัดทำเอกสารขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย และเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมวิจัย (ภาคผนวก ข) เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามโดยแยกใส่ซองให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามคืน โดยใส่ซองปิดผนึก ไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามหรืออ้างอิงถึงตัวบุคคลใดๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นความลับ การมีสิทธิจะปฏิเสธการตอบแบบสอบถามหรือหยุดตอบได้เมื่อไม่พอใจ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม และเมื่อสิ้นสุดการศึกษา สรุปการวิจัยเป็นรูปเล่มเรียบร้อย จะดำเนินการทำลายแบบสอบถามทั้งหมด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร (ภาคผนวก ก.) รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความพึงพอใจของรายได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบหรือเติมคำ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยนำดัชนีความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction : IWS) ของ Stamps & Piedmonte (1986; แปลและดัดแปลงโดย ชุตติมา นพเก้า, 2557) มาปรับปรุงเป็นเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานนี้ประกอบด้วย องค์กรประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน 7 ข้อ ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ 7 ข้อ ด้านลักษณะของงาน 7 ข้อ ด้านนโยบายขององค์กร 9 ข้อ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ 7 ข้อ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน 5 ข้อ รวมจำนวน 42 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเดิมก่อนนำมาปรับปรุงเท่ากับ 0.920 ค่าถามแต่ละข้อวัดความรู้สึกเป็นมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน การให้คะแนนแต่ละข้อขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อความ ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุดให้	5 คะแนน
พึงพอใจมากให้	4 คะแนน
พึงพอใจปานกลางให้	3 คะแนน
พึงพอใจน้อยให้	2 คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุดให้	1 คะแนน

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง ในการพิจารณาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ใช้วิธีอิงเกณฑ์ในการแปลข้อมูล ที่นำมาจัดแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

โดยคำนวณจากคะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด หารด้วย 3

$$\frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.00 - 2.33	หมายถึง มีความพึงพอใจในงานต่ำ
ค่าเฉลี่ยของคะแนน 2.34 - 3.67	หมายถึง มีความพึงพอใจในงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.68 - 5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจในงานสูง

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model of Commitment) ของ Mayer & Allen (1997, แปลโดย ปรีญดา เนตรหาญ, 2555) มาปรับปรุงเป็นเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ 6 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่ 6 ข้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม 6 ข้อ รวมจำนวน 18 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเดิมก่อนนำมาปรับปรุงเท่ากับ 0.924 ค่าถามแต่ละข้อวัดความรู้สึกเป็นมาตรฐานส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน การให้คะแนนแต่ละข้อขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อความ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุดให้	5 คะแนน
เห็นด้วยมากให้	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลางให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อยให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุดให้	1 คะแนน

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง ในการพิจารณาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ใช้วิธีอิงเกณฑ์ในการแปลข้อมูล ที่นำมาจัดแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

โดยคำนวณจากคะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด หารด้วย 3

$$\frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.00 - 2.33	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
ค่าเฉลี่ยของคะแนน 2.34 - 3.67	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.68 - 5.00	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในองค์กร ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดการคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของ Cowin & Hengberger (2004) มีเนื้อหาเกี่ยวกับความตั้งใจของพยาบาลวิชาชีพ ที่ต้องการจะทำงานต่อไปด้วยความสมัครใจโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต แบบสอบถามการคงอยู่ในองค์กรนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีข้อคำถามเชิงบวก 1 ข้อ คือ ข้อ 1 และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 2 และข้อ 3 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเดิมก่อนนำมาปรับปรุงเท่ากับ 0.922 ค่าถามแต่ละข้อวัดความรู้สึกเป็นมาตรฐานส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน การให้คะแนนแต่ละข้อขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อความ ดังนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุดให้	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วยมากให้	4 คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลางให้	3 คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อยให้	2 คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุดให้	1 คะแนน	5 คะแนน

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง ในการพิจารณาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ใช้วิธีอิงเกณฑ์ในการแปลข้อมูล ที่นำมาจัดแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

โดยคำนวณจากคะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด หารด้วย 3

$$\frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง การคงอยู่ในองค์กรต่ำ

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 2.34 - 3.67 หมายถึง การคงอยู่ในองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.68 - 5.00 หมายถึง การคงอยู่ในองค์กรสูง

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอให้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา ตรงตามวัตถุประสงค์ และ การใช้ภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจัดทำแบบสอบถามและโครงร่างวิทยานิพนธ์ เสนอให้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาลในสถาบันการศึกษา และสถานพยาบาล จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถาบันการศึกษาด้านการพยาบาล จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านการบริหาร การพยาบาล จำนวน 1 คน และผู้บริหารทางการพยาบาลจำนวน 3 คน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหา โดยกำหนดระดับคะแนนการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับคะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ระดับคะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ระดับคะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

นำผลคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 ให้คัดเลือกไว้ใช้ (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2558) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.72

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.93

แบบสอบถามส่วนที่ 4 การคงอยู่ในองค์กร เท่ากับ 0.92

ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 คน และนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ

3.4.2 การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก ปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน นครปฐม ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร มีวิสัยทัศน์ การบริหารงาน และการพัฒนาบุคลากรในทิศทางเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ทดสอบเครื่องมือในครั้งนี้ มีจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91

แบบสอบถามการคงอยู่ในองค์กร ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอนหนังสือจากสำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2) เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ติดต่อประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แจกแบบสอบถาม และแจ้งระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างใส่แบบสอบถามที่ตอบแล้วในซองปิดผนึก และส่งคืนให้ผู้วิจัย

3) ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 4 เดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามที่กำหนดไว้โดยการติดตามเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาล ทุกสองถึงสี่สัปดาห์ จนได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนตามที่กำหนด

4) นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) ข้อมูลความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ และความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามเกณฑ์ (รัตนศิริ ทาโต, 2552) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าระหว่าง ± 0.71 ถึง ± 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง ± 0.01 ถึง ± 0.29	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าเท่ากับ 0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
เครื่องหมาย + หมายถึง	ข้อมูลทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน
เครื่องหมาย - หมายถึง	ข้อมูลทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทางตรงกันข้าม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร โดยเลือกศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก ปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายวิธีโดยคิดสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 110 คน ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ จำนวน 42 ข้อ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ จำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ จำนวน 3 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 71 ข้อ ระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายและในภาคผนวก (ตารางที่ 9-17) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล แสดงในตารางที่ 2-4

ส่วนที่ 2 การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ แสดงในตารางที่ 5

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ แสดงในตารางที่ 6

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ แสดงในตารางที่ 7

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ แสดงในตารางที่ 8

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (แสดงในตารางที่ 2-4)

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ และสถานภาพสมรส (n = 110)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	109	99.10
ชาย	1	0.90
อายุ		
21-25 ปี	82	74.55
26-30 ปี	27	24.54
30 ปีขึ้นไป	1	0.91
สถานภาพสมรส		
โสด	103	93.60
สมรส	7	6.40

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.10 อายุ 21-25 ปี ร้อยละ 74.55 รองลงมาคือ อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 24.54 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 93.60

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ภูมิภาคเนา แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงาน (n=110)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิภาคเนา		
กรุงเทพมหานคร	19	17.20
ภาคกลาง	17	15.50
ภาคเหนือ	11	10.00
ภาคใต้	8	7.30
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49	44.50
ภาคตะวันออก	6	5.50

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ภูมิภาค ภูมิภาคที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงาน (n=110) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยที่ปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยนอก	6	5.50
แผนกฉุกเฉิน	6	5.50
หอผู้ป่วยใน	71	64.50
ไอซียู	15	13.60
ห้องคลอด	6	5.50
แผนกเด็กแรกเกิด	2	1.80
ห้องผ่าตัด	4	3.60
ระยะเวลาในการทำงาน		
1 – 12 เดือน	35	31.80
13 – 24 เดือน	75	68.20

จากตารางที่ 3 พบว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 44.50 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 17.20 หน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ปฏิบัติงานอยู่มากที่สุดคือ หอผู้ป่วยใน ร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ แผนกไอซียู ร้อยละ 13.60 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 13-24 เดือน ร้อยละ 68.20

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม รายได้ และความเพียงพอของรายได้ (n=110)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ (บาท / เดือน)		
10,000 – 20,000	23	20.90
20,001 – 30,000	69	62.70
30,001 – 40,000	18	16.40
ระยะเวลาในการทำงาน		
พอใช้	56	50.90
พอใช้และมีเหลือเก็บ	34	30.90
ไม่พอใช้ / มีหนี้สิน	20	18.20

จากตารางที่ 4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน ร้อยละ 62.70 รองลงมาคือ 10,000 – 20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 20.90 ความเพียงพอของรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่าพอใช้ ร้อยละ 50.90 รองลงมาคือพอใช้และมีเหลือเก็บ ร้อยละ 30.90

ส่วนที่ 2 การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ (แสดงในตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เป็นรายข้อและโดยรวม (n=110)

การคงอยู่ในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ข้าพเจ้าอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโยกย้าย	4.14	1.009	สูง
ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำงานพยาบาลในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต	3.45	0.945	ปานกลาง
ข้าพเจ้าจะมองหางานใหม่หรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เมื่อใช้ทุนหมดแล้ว	2.95	0.975	ปานกลาง
โดยรวม	3.52	0.586	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.586) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่อยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโยกย้ายอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 1.009) ลำดับรองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความตั้งใจที่จะทำงานพยาบาลในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.945) สำหรับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.95 (S.D. = 0.975) คือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่จะมองหางานใหม่หรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เมื่อใช้ทุนให้กับองค์กรหมดแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ (แสดงในตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เป็นรายด้านและโดยรวม (n=110)

ความพึงพอใจในงาน รายด้าน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.62	0.425	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.53	0.443	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิบัติสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.45	0.509	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ	3.40	0.423	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.34	0.533	ปานกลาง
ด้านนโยบายขององค์กร	3.31	0.498	ปานกลาง
โดยรวม	3.44	0.315	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานโดยรวม ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.315) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีระดับความพึงพอใจในงาน ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายขององค์กรในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.425) คือ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.443) ความพึงพอใจในงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.31 (S.D. = 0.498) คือ ด้านนโยบายขององค์กร

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ (แสดงในตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เป็นรายด้านและโดยรวม (n=110)

ความผูกพันต่อองค์กร รายด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.41	0.682	ปานกลาง
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.39	0.595	ปานกลาง
ความผูกพันด้านการคงอยู่	2.93	0.516	ปานกลาง
โดยรวม	3.24	0.485	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D. = 0.485) ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.682) รองลงมาความผูกพันด้านจิตใจ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.595) และความผูกพันด้านการคงอยู่ คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.93 (S.D. = 0.485)

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ (แสดงในตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน และโดยรวมกับการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ (n= 110)

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร	การคงอยู่ในองค์กร (r)
ความพึงพอใจในงาน	
ด้านค่าตอบแทน	0.238*
ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ	-0.024
ด้านลักษณะของงาน	-0.156
ด้านนโยบายขององค์กร	0.087
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.102
ด้านการมีปฏิบัติสัมพันธ์ในหน่วยงาน	0.038
โดยรวม	0.077

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน และโดยรวมกับการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ (n= 110) (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร		การคงอยู่ในองค์กร (r)
ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านจิตใจ	0.269*
	ด้านการคงอยู่	-0.106
	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.273*
โดยรวม		0.201*

* p - value < 0.05, ** p - value < 0.01

จากตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กร พบว่าความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน รายด้านกับการคงอยู่ในองค์กร พบว่าความพึงพอใจในงานด้านที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรคือ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับต่ำ ($r=0.238$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ในขณะที่ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ สำหรับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในองค์กร ($r=0.201$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรรายด้านกับการคงอยู่ในองค์กร พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในองค์กร ($r=0.273$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$ และความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในองค์กร ($r=0.269$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ในขณะที่ความผูกพันด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก ปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายวิธี โดยคิดสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 110 คน ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ และส่วนที่ 4 การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.10 อายุ 21-25 ปี คิดเป็น ร้อยละ 74.55 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 93.60 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 44.50 หน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ปฏิบัติงานอยู่มากที่สุดคือหอผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 13-24 เดือน ร้อยละ 68.20 พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 62.70 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าความเพียงพอของรายได้ นั้นพอใช้ ร้อยละ 50.90

2) พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.586) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่อยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโยกย้ายอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 1.009) ลำดับรองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความตั้งใจที่จะทำงานพยาบาลในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.945) สำหรับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.95 (S.D. = 0.975) คือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่จะมองหางานใหม่หรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่เมื่อใช้ทุนให้กับองค์กรหมดแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง

3) พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.315) โดยพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความพึงพอใจในงาน ระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านสภาพของวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.425) ด้านค่าตอบแทน คะแนนเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.443) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.509) ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.423) ด้านลักษณะของงาน คะแนนเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.533) และด้านนโยบายขององค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 0.498) และความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร แต่ในรายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในองค์กร

4) พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.24 (S.D. = 0.485) โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.682) ความผูกพันด้านจิตใจ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.595) และความผูกพันด้านการคงอยู่คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 (S.D. = 0.516) และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับการคงอยู่ในองค์กร ($r=0.201$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

5.2.1 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1

ศึกษาการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.52, S.D.=0.586$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง อยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโยกย้าย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.14, S.D.=1.009$) ส่วนข้ออื่นๆ คือกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะทำงานพยาบาลในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตและ จะมองหางานใหม่หรือ เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เมื่อใช้ทุนให้กับองค์กรหมดแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45, S.D.=0.945$ และ $\bar{X}=2.95, S.D.=0.975$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปพอสมควร แต่ถ้ามีเหตุการณ์ที่กระทบต่อวิถีชีวิต การทำงาน หรืองานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้รวมถึงการ ได้รับข้อมูล คำชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น โดยได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างได้ทำงานชดใช้ทุนให้กับองค์กรหมดแล้วไม่มีข้อผูกพันอื่นๆ ก็อาจเป็นสาเหตุให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรรา ขาวผ่อง (2556) และคลฤดี รัตนปีติกรรม (2552) ที่พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี จัดอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย มีลักษณะที่ต้องการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เป็นตัวของตัวเอง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานสอดคล้องกับสุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรรังสี (2557) ที่พบว่าปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คนกลุ่มนี้มักจะให้ความสำคัญแก่เพื่อนและครอบครัวมาก (วัชรรา ขาวผ่อง, 2556) การที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจคงอยู่ในงานหรือลาออกจากงานอาจมีส่วนมาจากการได้รับข้อมูลข่าวสารมาจากกลุ่มเพื่อนที่ทำงานในองค์กรอื่น ว่าการทำงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นอย่างไร หรือการลาออกที่เกิดจากอิทธิพลและความต้องการของครอบครัว (Ellenbecker, 2004) แต่แตกต่างจากการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงษ์ (2550) ที่พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายและวิสัยทัศน์ รวมถึงเรื่องค่าตอบแทนและภาระงานของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครทั่วไป มีความแตกต่างจากโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องฐานเงินเดือนตั้งต้นของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ อัตราค่าใบประกอบวิชาชีพของพยาบาลสำเร็จใหม่ที่สอบผ่านและได้รับใบประกอบวิชาชีพจากสภาการพยาบาล ส่วนแบ่งจากกำไรของรายรับของโรงพยาบาลในแต่ละเดือน เปรูเซ็นจากโปรแกรมดูแลสุขภาพที่แนะนำให้ลูกค้า จึงมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลที่ไม่มุ่งแสวงหากำไรซึ่งจะไม่มีค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในส่วนนี้ อาจส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้

5.2.2 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรในระดับต่ำ ($t=0.238$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p<0.05$ อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 1-2 ปี มีรายได้โดยรวมอยู่ในช่วง 20,000-30,000 บาทต่อเดือนเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันโดยเฉพาะในเขตเมืองหลวงอย่างกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ปรับตัวสูงขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ส่วนหนึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งยังเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร นั่นก็อาจจะทำให้ระดับขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ต่างจากโรงพยาบาลเอกชนทั่วไป นั่นแสดงว่าค่าตอบแทนก็เป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรฯ ชาวผ่อง (2556) ที่พบว่าค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส สวัสดิการก็เป็นองค์ประกอบที่ช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ก็มีความคาดหวังในเรื่องรายได้ ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ค่าเวรป่วยเวรตึก และค่าตอบแทนอื่นๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับว่าจะมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) และเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ของ Herzberg, Mausner & Synderman (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนองเพื่อป้องกันไม่ให้นุคคลไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ในเจนเนอเรชั่น วาย คือต้องการให้วัดความสามารถที่ผลงาน และงานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่พึงพอใจ ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างจะต้องการได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เพราะคิดว่าเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน แต่ก็มีความคิดเห็นว่าโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่จ่ายค่าตอบแทนในระดับสูงอยู่แล้วในลักษณะของการเป็นโรงพยาบาลที่สังกัดมูลนิธิองค์กรศาสนาที่มีอัตราค่าบริการเป็นราคามาตรฐานยุติธรรม ไม่ได้มุ่งหวังผลตอบแทนเป็นกำไรจากการประกอบกิจการในการรักษาผู้เจ็บป่วย แต่ต้องทำให้มีรายได้เหนือรายจ่ายเพื่อพัฒนาองค์กรและสามารถเลี้ยงตัวเองให้อยู่รอดได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้องค์กรเชื่อว่าจะก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นคง ทำให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (พรทิพย์ กวินสุพร, 2557) อาจจะทำให้ค่าตอบแทนของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนี้ไม่สูงเท่าเทียมโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ ทำให้ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร

ความพึงพอใจในงาน ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านสถานภาพของวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร อธิบายได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เริ่มทำงานในระยะ 1-2 ปี รู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่มีความสำคัญเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น และมีคุณค่าในความรู้สึกของประชาชน ต้องการได้รับการยอมรับจากผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 2 ปีแรก ไม่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับน้อย ทั้งยังต้องปฏิบัติงานเวรบ้าบอ เวรตึก ทำให้ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากการประชุมบริหารจัดการต่างๆ มักทำในเวลาราชการ ยกเว้นผู้ที่ร่วมเป็นคณะกรรมการจึงจะมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและกำหนดวิธีการปฏิบัติต่างๆ ในโรงพยาบาลและในหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์ (2550) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และอาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของคนในเจนเนอเรชั่น วาย คือ มีลักษณะกล้าคิดกล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการแสดงความคิดเห็นของตน ต้องการมีเวลาที่เป็นส่วนตัว และต้องการจัดสรรเวลาของตนเองได้เพื่อมีเวลาทำในสิ่งอื่นที่มีความสนใจ ไม่ชอบกฎระเบียบที่เข้มงวด กฎระเบียบต่างๆ ต้องชัดเจนและยุติธรรม แต่อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลจะต้องดำเนินพันธกิจและเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงพยาบาล ทำให้มีหลายพันธกิจที่ต้องปฏิบัติให้ได้ นอกเหนือจากงานในหน้าที่พยาบาล ความไม่พึงพอใจในนโยบายที่แตกต่างจากความคิดของตนแต่ต้องปฏิบัติไปตามนโยบายของโรงพยาบาลอย่างเลี่ยงไม่ได้ นั่นแสดงว่า ถ้ามีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายองค์กรต่ำหรือเกิดความไม่พึงพอใจในนโยบายการบริหารงาน จะมีผลกระทบต่อคงอยู่ในงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Chien & Yick (2016) ที่พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมระดับปานกลาง ด้านสถานภาพทางวิชาชีพมีความพึงพอใจสูงสุด และสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เผ่าจินดา (2552) ที่พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพทางอาชีพในระดับปานกลาง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่จะยังคงอยู่ในองค์กรต้องมีความพึงพอใจเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับแต่อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนก็ไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่จะตัดสินใจว่าจะคงอยู่ หรือจะออกจากองค์กรยังมีความพึงพอใจด้านอื่นๆ อีกหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ จากการทบทวนวรรณกรรมของ Twigg & McCullough. (2014); เพ็ญใจ เวชวงค์ (2555);

Halfér (2011) และ Manion (2003) พบว่ายังมีด้านอื่นๆ ที่จะสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในเชิงบวก วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การพัฒนาทางอาชีพและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงถึงเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง การคงอยู่ในองค์กรจะสูง หรือถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ การคงอยู่ในองค์กรจะต่ำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน กับการคงอยู่ในองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันด้านจิตใจ จากผลการศึกษาที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร กล่าวคือ ถ้าบุคคลให้การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรทำให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร มองเห็นคุณค่าขององค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตั้งใจปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรได้ เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกด้านบวกต่อองค์กร คิดว่าเป็นหน้าที่และพันธะสัญญาที่จะยังคงปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีให้กับองค์กร และโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป (Allen & Meyer, 1990) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเมื่อรู้สึกว่าได้รับประโยชน์จากองค์กรแล้ว ก็มีความรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นการตอบแทน ประกอบกับโรงพยาบาลเป็นองค์กรทางศาสนาที่มีพันธกิจ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้านตามหลักธรรมมาภิบาล โดยเน้นระบบคุณภาพและมาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและด้านจริยธรรมอันเป็นอุดมการณ์สูงสุด

ของผู้ให้บริการ มุ่งพัฒนา “คน” เพื่อพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆรวมทั้งคุณภาพของงานฝ่ายจิตวิญญาณ (Spiritual) เน้นงานอภิบาลบุคลากร (พรทิพย์ กวินสุพร, 2557) จึงมีการพัฒนาวิชาการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดผลสำเร็จก็จะมีการให้รางวัล ยกย่องชมเชย ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการที่เข้าไปไม่สูญเปล่า การได้รับสิ่งตอบแทนกลับมาทำให้รู้สึกว่าได้รับประโยชน์จากองค์กรแล้ว ก็มีความรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ มาลินี อำนวย (2554) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกจางาน และสอดคล้องกับการศึกษาของภาณุมาศ กางรัมย์ (2557) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง การคงอยู่ในองค์กรจะสูงตามไปด้วย กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงานการพยาบาลและโรงพยาบาลแห่งนี้มีความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จึงแสดงออกด้วยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ร่วมรับรู้ปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหขององค์กร เนื่องจากโรงพยาบาลในสังกัดองค์กรทางศาสนาและมูลนิธิการกุศลจะมีหลักในการดำเนินพันธกิจและมีเป้าหมายคือ มุ่งเน้นการประกาศพระกิตติคุณของพระเจ้าโดยการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา และเศรษฐกิจ เยี่ยมเยียน หนุนใจ เสริมสร้างกำลังใจ ให้แก่ผู้มาใช้บริการ และบุคลากรของโรงพยาบาลในด้านจิตวิญญาณ บุคลากรที่ทำงานมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกันในการที่จะรับใช้พระเจ้า และรับใช้หรือตอบสนองให้บริการช่วยเหลือผู้อื่น และการดูแลที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanized Health Care) ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ประจักษ์ชัดมิตร ให้การดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ใส่ใจในความทุกข์ของผู้ป่วย ปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความเป็นมิตรและมีเมตตา ร่วมกับการรักษาพยาบาลด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการแพทย์และการพยาบาล เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (พรทิพย์ กวินสุพร, 2557) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ เมื่อมีปัญหาก็ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ เพื่อรักษามาตรฐานขององค์กร ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาณุมาศ กางรัมย์ (2557) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาของ วรณี วิริยะกษานนท์ (2556) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 24.3 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล

5.3 ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพวิชาชีพสูงที่สุด ควรใช้จุดแข็งในเรื่องนี้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีนโยบายสร้างสถานภาพวิชาชีพให้เข้มแข็งชัดเจน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ส่งเสริมให้เกิดความรักและความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

2) จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการที่มีความยุติธรรม และเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรและครอบครัวให้ครอบคลุมมากขึ้นซึ่งจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

3) ด้านการศึกษาและความก้าวหน้า ความส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องการศึกษา การอบรมเพิ่มพูนความรู้ และมีแนวทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนให้กับพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

4) ปรับลักษณะการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะของเงินเนอเรชั่น เช่น การสร้างนวัตกรรมการทำงานใหม่ๆ สร้างระบบการประสานงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีความต่างของเงินเนอเรชั่น ปลุกฝังความเป็นวิชาชีพพยาบาลให้พยาบาลรุ่นใหม่เข้าใจลักษณะงานของวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย และปรับสมดุลระหว่างความเป็นวิชาชีพกับการทำงานร่วมกันในเงินเนอเรชั่นให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากงานวิจัยนี้พบว่าความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กรทั้งบรรทัดฐานทางสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ดังนั้นควรมีการทำวิจัยเพิ่มเติมดังนี้

1. วิจัยเชิงปฏิบัติการให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการหาแนวทางสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กร
2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

บรรณานุกรม

- กนกอร ชารา, สุวิณี วิวัฒน์วานิช, และจิราพร เกศพิชญวัฒนา. (2552). คุณค่าในงานการพยาบาล : ความหมาย และประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*. 25(2). 38-49.
- กรมสุขภาพจิต. (2551). *ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กรรณิกา เรืองเดช, ไพบุลย์ ชาวสวนศรีเจริญ, และสุชาติ สังแก้ว. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. 24(1). 12-29.
- กฤษดา แสงดี, เดือนเพ็ญ ชีรวรรณวิวัฒน์, วิจิต หล่อจิรชุนห์กุล และจิราวัลย์ จิตรถเวช. (2552ก.). ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารประชากร*. 1(1), 73-93.
- กฤษดา แสงดี, ทินกร โนรี, เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล และนงลักษณ์ พะไถยะ. (2552ข.). *สุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2559. จากเว็บไซต์: <http://www.thainursecohot.org/webhtml/proposal.pdf>.
- จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). *เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุม การคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรัชยา เจียวกัก. (2556). *การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนา มนุษย์และสังคม). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิราภรณ์ รพีวิสุทธิ. (2552). *ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ วิเวโก. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นัตรกมล เจริญวิภาดา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัตรชนิกานต์ บรรลุ. (2552) *ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและการสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดชลบุรี : กรณีศึกษาบริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยาจำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาติ ไตรจันทร์. (2550). *ความตั้งใจจะลาออกและการลาออกจากองค์กรของบุคคล : การหาสาเหตุจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร*. สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชุตินา นพเก้า. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปวยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ณรงค์ สหเมธาพัฒน์. (2554). *แรงเครื่องบรรจุมัน้อตราแก่พยาบาลขาด. คอลัมน์เวทีนโยบายสาธารณสุขเสริมอำนาจท้องถิ่น/ประชาคมเพื่อปฏิรูปสังคมที่เป็นธรรม(15 มิ.ย. 2011)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2559. จากเว็บไซต์: <http://suchons.wordpress.com/2011/06/15>.
- ณัฐชยานี พงษ์ประวัติ, อรพินท์ ชูชม และอังศินันท์ อินทรกำแหง. (2553). *ลักษณะทางจิตและการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. 2(1). 29-42.
- ณัฐธิดา บุญเลิศ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- คณฤดี รัตนปีติกรณ์. (2552). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลพญาไท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คุษฎี เอกพจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2558). เทคนิคการทำวิจัยเชิงปริมาณ : การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย. *BUU News*. (ฉบับพิเศษ, มิถุนายน 16). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2560. จากเว็บไซต์: <http://www.km.buu.ac.th/public/backend/upload/article/./document144620064347362700.pdf>
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและท่องเที่ยว). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นงนุช บุญยัง และศศิธร พุ่มดวง. (2554). กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในปัจจุบันของผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปในภาคใต้. *สงขลานครินทร์เวชสาร*. 29(3), 97-103.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- นัทธี เอี่ยมอ่อน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลยันฮี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นัยนา จันจิระสกุล. (2557). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (คุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- นาดี สอนโพธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นิรัชพร กรุณกรุด. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท*. (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). *แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขารณสุขศาสตร์สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รั้งควัด. (2554). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล*. 26(4). 43-54.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเอื้อ โจว. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประณีต สงวัฒนา, ลดาวัลย์ ประทีปชัยกูร, และเพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลในพื้นที่ที่มีความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารพยาบาล*. 62(3). 7-14.
- ประภาพร จงใจภักดี, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน ปั้นดี, และสุคนธา ศิริ. (2556). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี. *วารสารการพยาบาล*. 15(1). 1-14.
- ปริญดา เนตรหาญ. (2555). *ศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. (เอกสารอัดสำเนา). (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554). สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *ศรีนครินทร์เวชสาร*. 26(3). 233-238.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรอมนต์ ทศอนันชัย และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2557). ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y. *วารสารเกื้อการุณย์*. 21(2). 126-138.

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดย พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 (2547). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สิริยอดการพิมพ์.

พงษ์ศักดิ์ พนมใส. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ ในบริษัทธุรกิจร้านอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรทิพย์ กวินสุพร. (2557). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล เอกชนสังกัดมูลนิธิการกุศล. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีสเทียณ.

พินิจ กุลละวณิชย์. (2558). ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2559. จากเว็บไซต์: <http://www.hffocus.org/content2015/03/9455>

พุทธญา ม่วงสวย. (2555). พฤติกรรมการแสวงหาสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนในชมรม โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งผลประโยชน์ ส่วนตน กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ลดาวัลย์ ประทีปชัยกูร, และประณีต ส่งวัฒนา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลในพื้นที่ที่มีความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารพยาบาล*. 62(3). 7-14.

เพ็ญพิชชา ล้วนดี และเขาวลักษณ์ อ่ำราไพ. (2558). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). *วารสารเกื้อการุณย์*. 22(1). 48-59.

เพียงใจ เวชวงศ์. (2555). การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาล ร้อยเอ็ด. (งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2554). *สาระทางการพยาบาลเพื่อความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ*. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- ภานุมาศ กางรัมย์. (2557). *เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความพึงพอใจในชีวิตและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อกรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกำกับของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลินี อ้นวิเศษ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน อุบัติภัย 8 ประการ รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาเรียม ตระกูลชัยศรี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในส่วนกลางสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมอร์ซันท์ คริม (Merchant Dream). (2553). *แนวคิดพื้นฐานการจัดการกลยุทธ์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2559. จากเว็บไซต์: <http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=merchantedream&month=08-03-2010&group=242&blog=10>
- รัตนศิริ ทาโต. (2552). *การวิจัยทางพยาบาลศาสตร์: แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวีสรา เผือกสิงห์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ละมิตร์ ปีกขาว, วรเดช จันทรร, ชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์, และสมชาย รัตนโกมุท. (2558). ความสุขในการทำงานของพยาบาลไทย. *วารสารพยาบาล*. 64(4). 43-51.
- ลักขมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเฉลิม สัตย์ศักดิ์สิทธิ์. (2555). *ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการ รู้ไว้ใช้เป็นแนว ตอนที่ 2*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2560. จากเว็บไซต์: <https://www.gotoknow.org/posts/280029>
- วจิ เกษสมม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารขององค์กร คุณค่าในงานพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณดี อ่อนเข้ม. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศรีวิชัย อ้อมน้อย*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณิ วิริยะกังสานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วรรัตน์ บุญชนะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิญญากร ธนอักษรสวัสดิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- วัชร ขาวผ่อง. (2556). *ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*. 27(1). 5-12.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 37(142). 16-32.
- สิรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน และปรียากมล ข่าน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*. 28(3). 56-69.
- ศิริพร จิรวัดณ์กุล, ประณีต ส่งวัฒนา, สมพร รุ่งเรืองกลกิจ, วารุณี ฟองแก้ว, วรณี เดียวอิศเรศ ม และศิริอร สิ้นธุ. (2555). ความสุขกับการคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. *วารสารการพยาบาล*. 27(4). 26-42.
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เผ่าจินดา. (2552). *ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สภาการพยาบาล. (2552). *มาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2540*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2559. จากเว็บไซต์: <http://www.tnc.or.th/law/page-6.html>.
- สภาการพยาบาล. (2555). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาล*. นนทบุรี: บริษัทจุดทองจำกัด
- สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*. 7(1). 237-252.

- สุพรรณนิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกัญญา เพิ่มบุญ. (2553). *ความคาดหวังและความเป็นจริงในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุปราณี เอกอุ. (2550). *การคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร ทรงสุจริตกุล. (2551). *Talent Retention : กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัททิวทัศน์ จำกัด (มหาชน)*. (การศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี อยู่ห้อง และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี. (2557). *ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาล ศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. ในเอกสารการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 4. หน้า 1-13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์. (2550). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. 1(1). 92-105.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2558). *สรุปสถิติที่สำคัญ พ.ศ. 2558*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2559, จากเว็บไซต์: http://www.bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/statistic58.pdf.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) : กรณีศึกษา บริษัทระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวนีย์ พิสูจน์านุสรณ์. (2550). *Generation Y ตบเท้าเข้าสู่โลกธุรกิจ*. *Positioning Magazine*. (มิถุนายน, 2550). (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2559. จากเว็บไซต์: <http://www.positioningmag.com/9948>

- อรุณรัตน์ กัณธา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. 32(1). 81-90
- Adams, J. S. (2005). Equity Theory. In Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior I : Essential Theories of Motivation and Leaderst*. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1). 1-18.
- Arnold, H. T., & Feldman, D. C. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Tonrak (2550). สุขภาพแบบองค์รวม (Holistic Health). สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2559. จากเว็บไซต์: <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=140405>
- Chien, W. T., & Yick, S. Y. (2016). An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and Its Correlates. *The Open Nursing Journal*. 10(1). 99-112.
- Cleary, M., Horsfall, J., Muthulakshmi, P., Happell, B., & Hunt, G. E. (2013). Career Development : Graduate Nurse Views. *Journal of Clinical Nursing*. 22(17-18). 2605-2613.
- Cowin, L. S., & Hengstberger, S. C. (2004). New Graduate Nurse Self-concept and Retention: A Longitudinal Survey. *International Journal of Nursing Studies*. 43(1). 59-70.
- Dibble, S. (1999). *Keeping Your Valuable Employees : Retention Strategies for Your Organization's Most Important Resource*. New York: John Wiley & Sons.
- Delobbe, N., & Vandenberghe, C. (2000). A Four-Dimensional Model of Organizational Commitment among Belgian Employees. *European Journal of Psychological Assessment*. 16(2). 125-138.
- Dunkin, J. W., Juhl, N., & Stratton, T. (1996). Why Rural Practice?. *Nursing Management*. 27(12). 26-28.
- Ellenbecker, C. H. (2004). A Theoretical Model of Job Retention for Home Health Care Nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 47(3). 303-310.
- Gallivan. M. J. (2004). Examining IT Professionals' Adaptation to Technological Change: The Influence of Gender and Personal Attributes. *Newsletter ACM SIGMIS Database: The DATABASE for Advances in Information Systems*. (Summer 2004). 35(3). 28-49.

- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2) 159-170.
- Halfer, D. (2011). Job Embeddedness Factors and Retention of Nurses with 1 to 3 Years of Experience. *Journal of Continuing Education in Nursing*. 42(10). 468-476.
- Hendricks, J. M., & Cope, V. C. (2013). Generational Diversity : What Nurse Managers Need to Know. *Journal of Advanced Nursing*. 69(3).717-725.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*, Cincinnati, OH; South-Western College.
- Kim, Y. I., Geun, H. G., Choi, S., & Lee, Y. S. (2016). The Impact of Organizational Commitment and Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction in Korean American Registered Nurses. *Journal of Transcultural Nursing*. 28(6), 590–597.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mahon, P. R. (2014). A Critical Ethnographic Look at Paediatric Intensive Care Nurses and The Determinants of Nurses' Job Satisfaction. *Intensive & Critical Care Nursing*. 30(1). 45-53.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating A Positive Work Place. *Journal of Nursing Administration*. 33(12). 652-655.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management*. (10th ed.). South-Western, Mason, OH, Australia: Thompson South-Western.
- McCloskey, J. C., & Mueller, C. W. (1990). Nurses' Job Satisfaction: A Proposed Measure. *Nursing Research*. 39(2). 113-117.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage: Thousand Oaks.

- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. Department of Psychology. University of Western Ontario. Retrieved: November 20, 2016. From: <http://employeecommitment.com>.
- Mowday, R. T., Porter, L.W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nowrouzi, B., Rukholm, E., Larivière, M., Carter, L., Koren, I., & Mian, O. (2015). An Examination of Retention Factors among Registered Practical Nurses in North-Eastern Ontario, Canada. *Rural and Remote Health*. 15(2). 3191.
- O'Brien-Pallas, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and Determinants of Nurse Turnover: A Pan-Canadian Study. *Journal of Nursing Management*. 18(8). 1073-1086.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification. *Administrative Science Quarterly*. 26(4). 597-616
- Palmer, S. P. (2013). Nurse Retention and Satisfaction in Ecuador: Implications for Nursing Administration. *Journal of Nursing Management*. 22(1). 89-96.
- Park, S.A., Ahn, S.H. (2015). Relation of Compassionate Competence to Burnout, Job Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Oncology Nurses in Korea. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention*. 16(13). 5463-5469.
- Ramoo, V., Abdullah, K. L., & Piaw, C. Y. (2013). The Relationship between Job Satisfaction and Intention to Leave Current Employment among Registered Nurses in a Teaching Hospital. *Journal of Clinical Nursing*. 22(21-22). 3141-3152.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. (10th ed). N. J.: Pearson/ Prentice Hall.
- Sabanciogullari, S., & Dogan, S. (2015). Relationship between Job Satisfaction, Professional Identity and Intention to Leave The Profession Among Nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*. 23(8), 1076– 1085.
- Sawatzky, J. A., Enns, C. L., & Legare, C. (2015). Identifying The Key Predictors for Retention in Critical Care Nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 71(10). 2315-2325.

- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13(6). 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Industrial and Organization Psychological. Research and Practice*. (4th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1986). *Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement*. Ann Arbor, Michigan: Health Administration Press Perspectives.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.). (1991). *Motivation and Work Behavior*. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Taunton, R. L., Krampitz, S., & Woods, C. Q. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff. *Journal of Nursing Administration*. 19(3). 14-19.
- Twigg, D., & McCullough, K. (2014). Nurse retention : A Review of Strategies to Create and Enhance Positive Practice Environments in Clinical Settings. *International Journal of Nursing Studies*. 51(1). 85-92.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Weingarten, R. M. (2009). Four Generations, One Workplace: A Gen X-Y Staff Nurse's View of Team Building in The Emergency Department. *Journal of Emergency Nursing*. 35(1). 27-30.
- Whitley, M. P., & Putzier, D. J., (1994). Measuring Nurses' Satisfaction with The Quality of Their Work and Work Environment. *Journal of Nursing Care Quality*. 8(3). 43-51.
- Yarbrough, S., Martin, P., Alfred, D., & McNeill, C. (2017). Professional Values, Job Satisfaction, Career Development, and Intent to Stay. *Nursing Ethics*. 24(6). 675-685.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1) รองศาสตราจารย์ ดร. สุธิ ทองวิเชียร

การศึกษา	ประกาศนียบัตรการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยมหิดล ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาลสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง /สถานที่ทำงาน	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พ.ศ. 2559-2560

2) นางสาววิไล เจียรบรรพต

การศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยศรีสเดียน
ตำแหน่ง /สถานที่ทำงาน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโรอุทิศ

3) นางสาวณัฐนิชา เหลืองอ่อน

การศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา
ตำแหน่ง /สถานที่ทำงาน	หัวหน้าแผนกผู้ป่วยในกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลสมิติเวช ชลบุรี

4) นางสาวดาววัลย์ สีนวีรุทัย

การศึกษา

ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง

วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี

ประกาศนียบัตรการบริหารโรงพยาบาล

โรงเรียนการบริหารโรงพยาบาล

คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา

เอกการวางแผนสาธารณสุข

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตำแหน่ง /สถานที่ทำงาน

พยาบาลฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลมหาชัย 2

5) นางนิชชา ศิริบุรณ์

การศึกษา

พยาบาลศาสตรบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตำแหน่ง /สถานที่ทำงาน

หัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอกศัลศาสตร์ และออโรโธปิดิกส์

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel: (662) 675 5304(-12) Fax: (662) 675 5313

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร
นักวิจัย	นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช
สังกัดหน่วยงาน	นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
เลขที่รับรอง	E. 035/2560

โครงการวิจัยเรื่องนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ โดยได้ผ่านการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัดเรียบร้อยแล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 25 เมษายน 2560

(ดร.ชูเกียรติ จากใจชม)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

หนังสือแสดงความยินยอมการเข้าร่วมโครงการวิจัย

INFORMED CONSENT FORM

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

สถานที่ทำวิจัย โรงพยาบาล.....วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า(นาย/นาง/นางสาว).....อายุ.....ปี.....เดือน.....อยู่บ้านเลขที่
.....ซอย.....ถนน.....แขวง/ตำบล.....

เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

ข้าพเจ้าลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยเรื่องนี้ โดยข้าพเจ้าได้รับทราบจากเอกสาร และคำอธิบายจาก
ผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีวิจัย ผลที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยโดย
ตลอดแล้ว มีความเข้าใจดี อีกทั้งผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ไม่ซ่อน
เร้น จนข้าพเจ้าพอใจ ข้าพเจ้าจึงอนุญาตให้ผู้วิจัยนำข้อมูลจากข้าพเจ้าไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย
นี้ ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการนี้ด้วยความสมัครใจ และขอสงวนสิทธิ์ที่จะยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ได้ทุกเมื่อ
ผู้วิจัยได้ให้คำรับรองว่าจะเก็บข้อมูลความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับข้าพเจ้าไว้เป็นความลับ และจะเปิดเผย
เฉพาะในรูปที่เป็นการสรุปผลการวิจัย โดยไม่ระบุตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูล

ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ หากเกิดอันตรายหรือความเสียหายที่มีโอกาสการณได้ ซึ่งพิสูจน์ได้ใน
ภายหลังว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากการวิจัย ผู้วิจัยจะจัดการรักษาพยาบาลตามที่ตกลงกัน

ผู้วิจัยแจ้งด้วยว่าข้าพเจ้าสามารถติดต่อกับผู้วิจัย นางสาววิลาวัณย์ เพ็งพานิช ได้ที่โทรศัพท์ 098-9891659

ajwilatuk@hotmail.com

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ จึงได้ลงนามในใบยินยอมนี้ ต่อหน้า
พยาน

ลงนาม.....ผู้เข้าร่วมเป็นตัวอย่างในโครงการวิจัย

(.....)

ลงนาม.....ผู้วิจัย

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือ เติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ
ตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

.....

8.

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทน					
1. ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจกับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับในปัจจุบัน					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนมากในโรงพยาบาลต้องการเงินเดือน/ ค่าตอบแทน สูงขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน					
7.					
ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ					
8. ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระตามมาตรฐานวิชาชีพ					
9. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือผู้ป่วยที่ได้รับ มอบหมาย					
14.					

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะของงาน					
15. ข้าพเจ้าคิดว่า ใน โรงพยาบาลนี้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานธุรการ และงานเอกสารมากเกินไป					
16. ข้าพเจ้าคิดว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมาก จนทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21.					
ด้านนโยบายขององค์กร					
22. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่กำหนด โดยฝ่ายการพยาบาลมีความชัดเจนและทันสมัย					
23. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่กำหนด โดยฝ่ายการพยาบาลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
30.					
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ					
31. คนส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของวิชาชีพการพยาบาล					
32. งานในวิชาชีพการพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความสำคัญเท่าเทียมกับ วิชาชีพอื่น					
37.					
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
38. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือและ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี ในขณะที่มีภาระงานมาก					
39. บุคลากรใหม่ในหน่วยงานของข้าพเจ้าปรับตัวให้รู้สึกคุ้นเคยกับ สภาพการทำงาน ได้ค่อนข้างช้า					
42.					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความรู้สึกความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความผูกพันด้านจิตใจ					
1. ข้าพเจ้ามีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย					
6.					
ความผูกพันด้านการคงอยู่					
7. เหตุผลที่ต้องทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากข้าพเจ้ามีความจำเป็นที่ต้องอยู่					
8. เป็นเรื่องที่ยากมากที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ แม้ว่าข้าพเจ้าอยากจะลาออกก็ตาม					
12.					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
13. ข้าพเจ้าทำงานโดยอุทิศตน พุ่งทะนุบำรุงกายแรงใจ ให้กับการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
14. ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
18.					

ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

การคงอยู่ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำงานพยาบาลในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต					
2. ข้าพเจ้าจะมองหางานใหม่หรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เมื่อใช้ทุนให้กับองค์กรหมดแล้ว					
3.					



ภาคผนวก ง

ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จ ใหม่ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ เป็นรายข้อและโดยรวม (n=110)

ความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพของวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ข้าพเจ้าทำในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ความชำนาญทางวิชาชีพเป็นอย่างมาก	4.14	0.795	สูง
งานการพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าในความรู้สึกของประชาชน	4.02	0.919	สูง
งานในวิชาชีพการพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำอยู่ มีความสำคัญเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น	3.92	0.858	สูง
การให้การพยาบาลเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของวิชาชีพการพยาบาลวิชาชีพอื่น ไม่สามารถทำแทนได้	3.81	0.934	สูง
ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้งข้าพเจ้าจะยังคงเลือกที่จะเป็นพยาบาล	3.57	0.990	ปานกลาง
คนส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของวิชาชีพการพยาบาล	3.11	0.980	ปานกลาง
วิชาชีพการพยาบาลยังไม่เป็นที่ยอมรับสำหรับคนทั่วไปในปัจจุบัน	2.77	0.895	ปานกลาง
โดยรวม	3.62	0.425	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพของวิชาชีพโดยรวมในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.425) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบันที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญทางวิชาชีพ เป็นอย่างมากในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.795) ลำดับรองลงมาคือความพึงพอใจที่งานการพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าในความรู้สึกของประชาชนอยู่ ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.919) ส่วนความพึงพอใจในข้อวิชาชีพการพยาบาลยังไม่เป็นที่ยอมรับสำหรับคนทั่วไปในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 2.77 (S.D. = 0.895) คืออยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านค่าตอบแทน เป็นรายข้อและโดยรวม (n=110)

ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายพยาบาลวิชาชีพส่วนมากในโรงพยาบาล ต้องการเงินเดือน/ค่าตอบแทนสูงขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน	4.13	0.825	สูง
ข้าพเจ้าคิดว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เป็นการ สร้างขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพ	3.97	1.009	สูง
ข้าพเจ้าคิดว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ ที่โรงพยาบาล มอบให้ ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ นั้นเหมาะสมดี	3.44	0.873	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายในปัจจุบันการเพิ่มอัตราค่าตอบแทนสำหรับ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแห่งนี้ สอดคล้องกับการ ประเมิน Nursing Competency	3.23	0.738	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลนี้ กับค่าตอบแทนที่ได้รับ นั้นมีความเหมาะสมดี	3.00	0.790	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจกับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับใน ปัจจุบัน	3.00	0.790	ปานกลาง
เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น โรงพยาบาลที่ข้าพเจ้า ทำงานจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า	2.60	0.859	ปานกลาง
โดยรวม	3.53	0.443	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนโดยรวม ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.443) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในเรื่องความต้องการเงินเดือน/ค่าตอบแทนสูงขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.825) รองลงมาคือ ความพึงพอใจที่พยาบาลวิชาชีพคิดว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 1.009) สำหรับความพึงพอใจข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.60 (S.D. = .859) คือ โรงพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำงานจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าโรงพยาบาลอื่น

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นรายข้อและโดยรวม (n=110)

ความพึงพอใจในงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี ในขณะที่มีภาระงานมาก	3.97	0.883	สูง
พยาบาลในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับสหสาขาวิชา	3.85	0.940	สูง
ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอในการปรึกษาปัญหาทางการพยาบาลที่เกิดขึ้น ในหอผู้ป่วยกับ สหสาขาวิชาชีพ	3.49	0.875	ปานกลาง
บุคลากรใหม่ในหน่วยงานของข้าพเจ้าปรับตัวให้รู้สึกคุ้นเคยกับสภาพ การทำงานได้ค่อนข้างช้า	3.16	0.394	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีความเป็นมิตรและจริงใจต่อกันเท่าที่ควร	2.77	1.311	ปานกลาง
โดยรวม	3.53	0.443	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวม ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.509) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานสูงที่สุดในเรื่องพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี ในขณะที่มีภาระงานมากอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.883) ลำดับรองลงมาคือ พยาบาลในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับสหสาขาวิชา และบุคลากรอื่น อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.940) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.77 (S.D. = 1.311) คือ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีความเป็นมิตรและจริงใจต่อกันเท่าที่ควร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ เป็นรายข้อและโดยรวม (n=110)

ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.729	สูง
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และยอมรับการตัดสินใจของข้าพเจ้า	3.79	1.005	สูง
ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.72	0.665	สูง
ในการทำงานของข้าพเจ้า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงาน	3.36	0.854	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ไม่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจภาระงานนั้นๆ ได้เอง	2.91	0.863	ปานกลาง
บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกไม่มีอิสระในการทำงาน เพราะกิจกรรมทุกอย่างเหมือนมีการกำหนดวิธีปฏิบัติไว้ล่วงหน้าแล้ว	2.70	0.944	ปานกลาง
บางครั้งข้าพเจ้าได้รับการร้องขอให้ทำงานที่ขัดต่อการส่งเสริมวิชาชีพการพยาบาล	2.44	1.054	ปานกลาง
โดยรวม	3.40	0.423	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ โดยรวมในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 (S.D. = 0.423) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (S.D. = 0.729) รองลงมาคือ ความพึงพอใจที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและยอมรับการตัดสินใจสำหรับความพึงพอใจข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.44 (S.D. = 1.054) คือ การได้รับการร้องขอให้ทำงานที่ขัดต่อการส่งเสริมวิชาชีพการพยาบาล

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านลักษณะของงาน เป็นรายข้อและโดยรวม (n=110)

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ต้องสัมผัสกับเชื้อโรค	4.07	0.885	สูง
ข้าพเจ้าคิดว่าในโรงพยาบาลนี้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานธุรการ และงานเอกสารมากเกินไป	3.63	0.917	ปานกลาง
ข้าพเจ้าพึงพอใจในลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.65	0.784	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีเวลามากเพียงพอในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย	3.49	0.821	ปานกลาง
ข้าพเจ้าพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้จะไม่ใช่งานการพยาบาล	3.49	0.810	ปานกลาง
ข้าพเจ้าจะสามารถให้การพยาบาลได้ดีกว่านี้ ถ้าไม่ต้องทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานการพยาบาล	3.45	0.954	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากจนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.02	0.867	ปานกลาง
โดยรวม	3.34	0.423	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยรวมในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 (S.D. = 0.533) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับสูง พยาบาลวิชาชีพคิดว่างานการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ต้องสัมผัสกับเชื้อโรค คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.885) รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานธุรการและงานเอกสารมากเกินไป คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.917) สำหรับความพึงพอใจที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เท่ากับ 3.02 (S.D. = 0.867) คือ พยาบาลวิชาชีพคิดว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากจนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านนโยบายขององค์กร เป็นรายข้อและโดยรวม (n=110)

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ฝ่ายการพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพแลกเปลี่ยนเวร/ขอเวร โดยผ่านความเห็นของผู้บังคับบัญชาตามสายงาน	3.85	0.822	สูง
ผู้บริหารการพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารการพยาบาล	3.63	0.752	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยไม่เกิดความคับข้องใจ	3.61	0.779	ปานกลาง
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่กำหนด โดยฝ่ายการพยาบาลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.61	0.802	ปานกลาง
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่กำหนด โดยฝ่ายการพยาบาล มีความชัดเจนและทันสมัย	3.45	0.725	ปานกลาง
การตัดสินใจในการบริหารมีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมในการดูแลผู้ป่วย	3.32	0.789	ปานกลาง
โอกาสความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนี้ค่อนข้างน้อย	3.10	0.938	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและกำหนดวิธีการปฏิบัติต่างๆ ในโรงพยาบาล และหน่วยงานของข้าพเจ้า	3.10	0.856	ปานกลาง
การบริหารงานของฝ่ายบริหารของโรงพยาบาล ไม่สอดคล้องกับปัญหาของฝ่ายบริการพยาบาล	2.93	0.864	ปานกลาง
โดยรวม	3.31	0.498	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายขององค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (S.D. = 0.498) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจนโยบายขององค์กรในเรื่องฝ่ายการพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพแลกเปลี่ยนเวร/ขอเวร โดยผ่านความเห็นของผู้บังคับบัญชาตามสายงานในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.822) รองลงมาคือผู้บริหารการพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารการพยาบาล คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.752) สำหรับความพึงพอใจที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เท่ากับ 2.93 (S.D. = 0.864) การบริหารงานของฝ่ายบริหารของโรงพยาบาล ไม่สอดคล้องกับปัญหาของฝ่ายบริการพยาบาล

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นรายข้อ และ โดยรวม (n=110)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ข้าพเจ้ามักให้ข้อมูลด้านดีของ โรงพยาบาล แก่พยาบาลที่คิดจะลาออก	3.67	0.900	ปานกลาง
ข้าพเจ้าควรจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	3.66	0.891	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณต่อข้าพเจ้ามาก	3.58	0.871	ปานกลาง
ข้าพเจ้าทำงาน โดยทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.57	0.923	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกคิดหากลาออกจากในขณะนี้เนื่องจากมีพันธะสัญญา กับโรงพยาบาล	3.05	1.082	ปานกลาง
ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าโรงพยาบาลอื่น ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	2.94	1.052	ปานกลาง
โดยรวม	3.41	0.682	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.682) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.67 (S.D. = 0.900) พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มักให้ข้อมูลในด้านดีของ โรงพยาบาลแก่พยาบาลที่คิดจะลาออก อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่คิดว่า ควรจะจงรักภักดีต่อ โรงพยาบาลแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.891) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.94 (S.D. = 1.052) คือ พยาบาล วิชาชีพสำเร็จใหม่ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านจิตใจ เป็นรายข้อ และ โดยรวม (n=110)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และ โรงพยาบาลแห่งนี้	3.76	0.877	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงานการพยาบาล	3.73	0.834	ปานกลาง
โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญต่อข้าพเจ้ามาก	3.60	0.804	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาล คือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย	3.17	0.866	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าข้าพเจ้ามีส่วนเป็นเจ้าของโรงพยาบาล	3.15	0.833	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้จนเกษียณอายุ	2.92	1.006	ปานกลาง
โดยรวม	3.39	0.595	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.595) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.877) คือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่รู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และ โรงพยาบาลแห่งนี้ รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงานการพยาบาล คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.834) และที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 2.92 (S.D. = 1.006) คือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ด้านการคงอยู่ เป็นรายข้อ และ โดยรวม (n=110)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เหตุผลที่ต้องทำงานอยู่ใน โรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากข้าพเจ้า มีความจำเป็นที่ต้องอยู่	3.44	0.904	ปานกลาง
เป็นเรื่องที่ยากมากที่จะลาออกจาก โรงพยาบาลในขณะนี้แม้ว่า ข้าพเจ้าอยากจะลาออกก็ตาม	3.03	0.962	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกที่ไม่มีเหตุผลใดๆที่จะทำให้ตัดสินใจลาออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้	2.99	1.045	ปานกลาง
ข้าพเจ้าทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมากจนไม่คิดจะลาออกไป ทำงานที่อื่น	2.94	1.086	ปานกลาง
ถ้าข้าพเจ้าลาออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้ไปในขณะนี้ ข้าพเจ้าจะ เสียผลประโยชน์บางอย่างซึ่งที่อื่นไม่สามารถให้ได้	2.84	1.121	ปานกลาง
ถ้าข้าพเจ้าตัดสินใจลาออกจาก โรงพยาบาลในขณะนี้ข้าพเจ้าจะ เดือดร้อนมาก	2.36	1.123	ปานกลาง
โดยรวม	2.93	0.516	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 (S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีเหตุผลที่ต้องทำงานอยู่ใน โรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.904) รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่คิดว่าเป็นเรื่องที่ยากมากที่จะลาออกจาก โรงพยาบาล ในขณะนี้แม้ว่าอยากจะลาออกก็ตามอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 (S.D. = 0.962) และความผูกพันต่อเนื้อที่มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 2.36 (S.D. = 1.123) คือพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ คิดว่าถ้าตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ ชีวิตจะเดือดร้อนมาก อยู่ในระดับปานกลาง

ภาคผนวก จ

เอกสารเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02-675 5304(-12) โทรสาร 02-675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)021/2560

20 เมษายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุลี ทองวิเชียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. โครงร่างงานวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ชุด
3. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสารศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอบุญวาทย์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ณ

ผู้รับผิดชอบและประสานงาน : นางปัทมธรรมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรณอายุที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28(ว)021/2560

20 เมษายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช ชลบุรี

- | | | |
|------------------|--|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงร่างงานวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ชุด |
| | 3. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสารศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาวณัฐนิชา เหลืองอ่อน ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญอวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาถึง : นางสาวณัฐนิชา เหลืองอ่อน

ป.บ

ผู้รับผิดชอบและประสานงาน : นางปัทมรัฐมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตา กรุณา อยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)021/2560

20 เมษายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโรฤทธิศ

- | | | |
|------------------|--|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงร่างงานวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ชุด |
| | 3. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาววิไล เจียรบรรพต ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรพรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาถึง : นางสาววิไล เจียรบรรพต

ป.ป.

ผู้รับผิดชอบและประสานงาน : นางปัทมโรจมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรุณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)021/2560

20 เมษายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาชัย 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงร่างงานวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ชุด
	3. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาววิลาวัลย์ สินวิรุทัย ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ สือนุญธวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาถึง : นางสาววิลาวัลย์ สินวิรุทัย

ป.บ.

ผู้รับผิดชอบและประสานงาน : นางปัทมธรรมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรูณายูที่โต พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)021/2560

20 เมษายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงร่างงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ
 2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 1 ชุด
 3. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสาขาเรื้อรังใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า นางณิชชา ศิริบูรณ์ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาถึง : นางณิชชา ศิริบูรณ์

ปบ

ผู้รับผิดชอบและประสานงาน : นางปัทมธรรมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากฎณายูที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est

ภาคผนวก จ

**เอกสารการขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัยและ
เอกสารขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย**





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)022/2560

21 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน นครปฐม
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ
3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็ญพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย “แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร”

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พิจารณาแล้วเห็นว่า โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน นครปฐม เป็นสถานที่ที่เหมาะสมในการใช้เครื่องมือวิจัยเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานอกระหระห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอุนภูธวิชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ปบ

ผู้รับผิดชอบและประสานงาน : นางปัทมโรมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรุณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas. Ibi Deus Est.



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28(ว)036/2560

31 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอบความอนุเคราะห์ให้ นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลสำเร็จใหม่จำนวน 50 คน มีประสบการณ์การทำงานในระยะเวลา 2 ปี โดยนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองกับฝ่ายการพยาบาล ด้วยการใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุญวรัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ปบ

สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตา กรุณา อยู่ที่ได้ พระเจ้าสถิตที่นั่น

Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)036/2560

31 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลสำเร็จใหม่จำนวน 40 คน มีประสบการณ์การทำงานในระยะเวลา 2 ปี โดยนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองกับฝ่ายการพยาบาล ด้วยการใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญอุทัยชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ป/บ

สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรุณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)036/2560

31 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวเฉียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอลความอนุเคราะห์ให้ นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลสำเร็จใหม่จำนวน 40 คน มีประสบการณ์การทำงานในระยะเวลา 2 ปี โดยนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองกับฝ่ายการพยาบาล ด้วยการใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ สือนุญธวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ณ

สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรุณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น

Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)036/2560

31 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมิชชั่น

- | | | |
|------------------|---|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลสำเร็จใหม่จำนวน 45 คน มีประสบการณ์การทำงานในระยะเวลา 2 ปี โดยนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองกับฝ่ายการพยาบาล ด้วยการใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุญชวณิชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ปบ

สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

ณตศากรณายูที่โต พระเจ้าสถิตที่นั่น

Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)036/2560

31 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคามิลเลียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไร เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มาลีวัล เลิศสาครศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาววิลาวัลย์ เพ็งพานิช ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลสำเร็จใหม่จำนวน 15 คน มีประสบการณ์การทำงานในระยะเวลา 2 ปี โดยนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองกับฝ่ายการพยาบาล ด้วยการใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ สื่อนุญธวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ณ

สำนักงานวิชาการและนันทศึกษา
โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116
โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรุดนายอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววิลาวัลย์ เฟื่องพานิช
วัน เดือน ปี เกิด	14 กุมภาพันธ์ 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดสมุทรปราการ ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (การพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2541-2544
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน	

