

การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล  
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก

Factor Analysis of Commitment in Nursing Department  
of Community Hospitals at Eastern region of Thailand

ปริศนา อัครธนพล\*\* พย.ม.

Prisana Akaratanapol M.N.S.

วิชิตร์พร หล่อสุวรรณกุล\*\*\* กศ.ด

Wichitporn Lausuwangoon Ed.D

เรณา พงษ์เรืองพันธ์\*\*\*\* Ph.D

Rana Pongruengphant Ph.D

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน และเพื่อศึกษาดัชนีชี้วัดอธิบายองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพ จากโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก ประกอบด้วยพยาบาลประจำการและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานทุกแผนกในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคตะวันออก มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 5 ปี จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับดัชนีชี้ ความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 63 ข้อ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจ

สอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่าความตรงตามเนื้อหา .83 และทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และวิเคราะห์องค์ประกอบโดยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle component analysis) หมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax)

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 68.97 ดังนี้

1. เพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย 13 ดัชนีชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.57

\* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพัทลุง

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\*\* รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับและสวัสดิการ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.72

3. ความกดดันต่อองค์กร ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 9.56

4. โอกาสก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.42

5. ภาวะผู้นำทางการพยาบาล ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.83

6. การยอมรับจากองค์กร ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.19

7. วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 7.67

ผลการวิจัย สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลอย่างเหมาะสม  
คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพัน/พยาบาลวิชาชีพ/โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก

#### Abstract

The purpose of this research was to study the factors of commitment in nursing department and to identify the items which described those major factors of community hospitals at eastern region of Thailand. The sample consisted of 310 professional nurses in community hospitals at eastern region of Thailand, who had at least five years of experience and were selected using multistage sampling technique. The research instrument was 7 rating scale questionnaires that consisted of 63 items with con-

tent validity index .83 and Cronbach's alpha coefficient .96. Data were analyzed using mean, standard deviation, and percentage. Factor analysis was performed through principal component analysis with orthogonal rotation and varimax method.

The research findings showed that the factors of commitment in nursing department consisted of seven factors accounting for 68.97 percent of variance. The seven factors were as followed :

1. Work group and work climate described by 13 items and accounted for 14.57 percents of variance.

2. Compensation and benefit described by 9 items and accounted for 10.72 percents of variance.

3. Loyalty described by 7 items and accounted for 9.56 percents of variance.

4. Opportunity for work advancement described by 9 items and accounted for 9.42 percents of variance.

5. Nursing leadership described by 7 items and accounted for 8.83 percents of variance.

6. Recognition described by 7 items and accounted for 8.19 percents of variance.

7. Organization culture described by 7 items and accounted for 7.67 percents of variance.

The research finding can be used as a guideline for planning and modifying human resource management system to develop com-

mitment among nurses of nursing department.

**Keyword :** Commitment/Professional nurses/  
Community hospitals

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาสุขภาพไทยไปสู่ระบบสุขภาพพอเพียงสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) แต่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในระบบสุขภาพ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในระบบเศรษฐกิจและสังคม ทำให้การรับมือกับปัญหาสุขภาพนั้นมีความยากเพิ่มขึ้นหลายเท่าตัว ในขณะที่ขนาดของปัญหาสุขภาพเพิ่มขึ้น แต่การขยายอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สาธารณสุขนั้นจำกัด ทั้งๆ ที่งานด้านสุขภาพนั้นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการสูงมาก ยากที่จะใช้เครื่องจักรมาช่วยแบ่งเบาภาระ ดังนั้นหากสภาพความจำกัดของกำลังคนในระบบบริการดูแลสุขภาพยังอยู่เช่นนี้ ย่อมเป็นการยากที่หน่วยบริการสุขภาพซึ่งรวมถึงโรงพยาบาลชุมชนจะสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาสุขภาพใหม่ๆ ได้ (สุภัทร ฮาสุวรรณกิจ, 2548) เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกลุ่มงานการพยาบาลคือทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพ (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) และเพื่อให้สามารถดึงศักยภาพของพยาบาลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงพยายามแสวงหาวิธีการบำรุงรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานให้อย่างเต็มความสามารถเพื่อ

ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งวิธีการหนึ่งในการจูงใจพยาบาลไว้ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน คือการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มงานการพยาบาล (สมพงษ์ เกษตรอำนวย, 2549) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะประกอบด้วย องค์ประกอบอะไรบ้าง เพราะการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ และได้ องค์ประกอบซึ่งทำให้เขาได้ลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมายรวมทั้งได้ทราบแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่จะสามารถช่วยให้ผู้นำและผู้บริหารทางการพยาบาล นำไปพัฒนาแนวทางที่จะทำให้พยาบาล ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นผูกพันในองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาดัชนีชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดความยึดมั่นผูกพัน ตามแนวคิดของ เมเยอร์, สแตนลีย์, เฮอส์โควิตซ์ และโทโปลนิตสกี (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnitsky, 2002) ซึ่งแนวความคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความ

ปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรและมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกและวัตถุประสงค์ในการทำงานกับองค์กรมีความสอดคล้องกัน ขอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบพื้นฐานความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลโดยการทบทวนเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล และแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ประมวลสรุปเป็นแนวคิดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล เรียงตามลำดับความเหมือนหรือสอดคล้องกันจากมากไปน้อย คือ 1) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากองค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน 4) ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาชอบ 5) องค์กร 6) ลักษณะงาน 7) ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

2. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบพื้นฐานความยึดมั่นผูกพันที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาใช้เป็นแนวทางในการรวบรวมความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่มองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันได้ 8 องค์ประกอบพื้นฐานดังนี้ 1) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) การได้รับการยอมรับจากองค์กร 3) บทบาทของผู้บริหาร 4) เพื่อนร่วมงาน 5) ลักษณะงาน 6) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 7) ค่าตอบแทน 8) วัฒนธรรมองค์กร และเมื่อพิจารณา

เปรียบเทียบกับองค์ประกอบพื้นฐานความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบพื้นฐานความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ประกอบเพิ่มขึ้นมา 1 องค์ประกอบคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร แล้วผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้ทั้ง 8 องค์ประกอบไปสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลประจำการและผู้บริหารในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ของ Comrey & Lee (1992) คืออย่างน้อย 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนกับประชากรในแต่ละโรงพยาบาลและสัดส่วนระหว่าง พยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหาร : พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มในแต่ละโรงพยาบาล

### 4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวงชี้ ความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 ชุดประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

และเดิมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้วยบั้งชี้ที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล โดยสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ

การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกันและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ใน 8 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามด้วยบั้งชี้ที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของวิชาชีพพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล คือ .83 นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีคุณลักษณะตรงกับประชากรที่จะศึกษา ในโรงพยาบาลที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยบั้งชี้ความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล ทั้งฉบับเท่ากับ .96

**การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลหลังจากที่เสนอโครงการวิจัยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมมหาวิทยาลัยบูรพา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตัวเองภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมการวิจัย นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยนำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความ

ยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โดยวิธีองค์ประกอบหลัก หมุนแกนแบบอโรโทนอนัล ด้วยวิธีแวนริแมกซ์

**ผลการวิจัย**

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย เพศหญิง 291 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 และเป็นเพศชาย 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มี 286 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 ประสบการณ์การทำงานของ กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดอยู่ในช่วง 11-15 ปี มี 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการพยาบาลมี 274 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในปัจจุบัน มากที่สุดคืองานผู้ป่วยใน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง มากที่สุด 150 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน ด้านเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์ที่ถือดูแลและสวัสดิการ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล ด้านการยอมรับจากองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยเรียงลำดับจากค่าผลรวมความแปรปรวนขององค์ประกอบจากมากไปน้อย ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ มีร้อยละสะสมของความแปรปรวนเท่ากับ 68.97 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ค่าไอเกนและร้อยละของความแปรปรวน

องค์ประกอบ	จำนวนตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละความแปรปรวน
1 เพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน	13	.41-.87	9.18	14.57
2 สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ	9	.55-.84	6.76	10.72
3 ความภาคภูมิใจต่อองค์กร	7	.55-.81	6.02	9.56
4 โอกาสก้าวหน้าในงาน	9	.46-.75	5.94	9.42
5 ภาวะผู้นำทางการพยาบาล	7	.53-.78	5.56	8.83
6 การยอมรับจากองค์กร	7	.47-.75	5.16	8.19
7 วัฒนธรรมองค์กร	7	.56-.72	4.84	7.76

2.1 องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานมี 13 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .41-.87 ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .87 การได้รับความเกื้อหนุนดูแลซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .86 และ การมีความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .85 องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนขององค์ประกอบ 9.18 คิดเป็นร้อยละ 14.57 ของความแปรปรวนทั้งหมด

2.2 องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านสิทธิประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ มี 9 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .55-.84 ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ สวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของท่าน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .84 ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .79 และความพอใจกับสวัสดิการที่พักรักษาตัวที่โรงพยาบาลจัดให้ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .77 องค์ประกอบ

ที่ 2 มีค่าไอเกนขององค์ประกอบ 6.76 คิดเป็นร้อยละ 10.72 ของความแปรปรวนทั้งหมด

2.3 องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร มี 7 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .55-.81 ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับกลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งนี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .81 ความตั้งใจที่จะทำงานกับกลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป ตราบเท่าที่กลุ่มงานการพยาบาลยังดำรงอยู่ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .80 และ ท่านเลือกทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ทำให้ค่าตอบแทนสูงกว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .76 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกนขององค์ประกอบ 6.02 คิดเป็นร้อยละ 9.56 ของความแปรปรวนทั้งหมด

2.4 องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มี 9 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .46-.75 ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .75 ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ชุมชนมีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .73 และการมีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านที่สนใจโดยเฉพาะ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .70 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกนขององค์ประกอบ 5.94 คิดเป็นร้อยละ 9.42 ของความแปรปรวนทั้งหมด

2.5 องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล มี 7 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .53-.78 ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .78 ผู้บริหารทางการพยาบาลมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .72 และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและแนวทางแก้ปัญหา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .76 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเกนขององค์ประกอบ 5.56 คิดเป็นร้อยละ 8.83 ของความแปรปรวนทั้งหมด

2.6 องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านการยอมรับจากองค์กร มี 7 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .47-.75 ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ การได้รับการยอมรับจากทีมงานว่ามีความรู้ความสามารถ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .75 การได้รับความชื่นชมจากผู้มารับบริการว่ามีความรู้ความสามารถ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .74 และการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารว่ามีความรู้ความสามารถ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .72 องค์ประกอบที่ 6 มีค่าไอเกนขององค์ประกอบ 5.16 คิดเป็นร้อยละ 8.19 ของความแปรปรวนทั้งหมด

2.7 องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 7 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .56-.72 ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ การรับทราบถึงปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นอย่างดี มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .72 องค์ประกอบของท่านมี

การกำหนดค่านิยมองค์กรไว้อย่างชัดเจนให้ทุกคนยึดถือเป็นวิถีทางปฏิบัติตน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .70 และการแสดงความเคารพพยาบาลที่อาวุโสกว่าตามวัฒนธรรมไทย มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .69 องค์ประกอบที่ 7 มีค่าไอเกนขององค์ประกอบ 4.84 คิดเป็นร้อยละ 7.67 ของความแปรปรวนทั้งหมด

### อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน เป็นตัวบ่งบอกถึงสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทีมพยาบาลก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของทีมการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ในโรงพยาบาลชุมชน พยาบาลวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และรวมไปถึงสหสาขาวิชาชีพอื่นเพื่อให้งานสำเร็จโดยทั่วไปการทำงานร่วมกันที่เรียกว่าประสบความสำเร็จหรือที่มีคุณภาพอย่างแท้จริงนั้นเพื่อนร่วมงานทุกคนจะต้องมีความสุขในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลถ้าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลถูกจัดไว้อย่างเหมาะสมก็จะส่งผลต่อความราบรื่นในการติดต่อระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความนับถือ รักใคร่ และเชื่อถือศรัทธาระหว่างกันอันจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ (ลัดดา สุขปรีดี, 2549) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดวงศอนันต์ (2538) ที่พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแสดงว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำให้พยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การดังเช่นการศึกษาวิจัยของ วิไล ทองทวี (2544) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ

องค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก

2. องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน ด้านสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้ให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่ง ตามสถานะทางสังคมของแต่ละคนเพราะค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่งในสังคม ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2534) การที่บุคคลทำงานก็เพราะต้องการค่าจ้างและยินดีจะทำงานอย่างหนึ่งก็เพราะเห็นว่าค่าจ้างนั้นยุติธรรม และเหมาะสมกับความเหนื่อยยากในการทำงานจากการศึกษาความต้องการของบุคลากรที่จะทำให้นุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ คูเปอร์-ฮาكيمและวิสเวสวาเรน (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005) พบว่าความต้องการของบุคลากรที่จะทำให้นุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การคือค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม เช่นเดียวกับองค์การพยาบาลที่ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ ชูติมา สุวรรณประทีป (2543) พบว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรางวัลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การพยาบาล ความยึดมั่นผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของบุคลากรพยาบาล ดังนั้นค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีสิทธิประโยชน์

เกี่ยวกับและสวัสดิการ จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก

3. องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน ด้านความภักดีต่อองค์การ องค์การประกอบด้วยสมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ แล้ว ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วย จะช่วยสร้างความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์การ เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า (Hirschman, 1970 อ้างถึงใน ชะริณยา หล้าสุวรรณ, 2545) ความภักดีต่อองค์การมีอิทธิพลในการทำให้การลาออกจากงานล่าช้าออกไป การแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์การประกอบด้วย การที่สมาชิกในองค์การเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การร่วมกัน และไม่ออกจากงานในกรณีที่องค์การมีผลผลิตลดลง เช่นเดียวกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่นั้นๆ มีความคุ้นเคยในวัฒนธรรมของท้องถิ่น การได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนได้ดูแลรักษาญาติพี่น้องจนอาการดีขึ้นจึงก่อให้เกิดความภูมิใจกับงานและองค์การทำให้มีความภักดีต่อองค์การและยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชะริณยา หล้าสุวรรณ (2545) พบว่าความจงรักภักดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง ดังนั้นความภักดีต่อองค์การจึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก

4. องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน การได้รับโอกาสให้มีการพัฒนา และก้าวหน้าในองค์การ บุคลากรทุกคนย่อมต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าไปในสาขาอาชีพการ

งานที่ตนทำงานอยู่ในอนาคต (চারঙ্গকর্তী তংকাস্বর্ষী, 2550) บุคลากรมีความต้องการอยู่เสมอ และจะแสวงหาวิถีทางที่จะบรรลุความต้องการนั้น ความก้าวหน้าในงานเป็นความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่อยากมีตำแหน่งสูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นสถานะและตำแหน่งงานในอนาคตก็เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2542) ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลของรัฐทุกขนาด รวมถึงโรงพยาบาลชุมชนได้นำกระบวนการพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการรวมทั้งระบบการประเมินผลการทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ส่งผลให้พยาบาลได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มขึ้น และได้รับการเลือกตำแหน่งที่เป็นธรรมชาติตามความสามารถ ส่งผลให้พยาบาลมีกำลังใจในการทำงานและยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มงานการพยาบาล (จะจิตญา หล้าสูงชัย, 2545) ดังนั้นโอกาสก้าวหน้าในงานจึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก

5. องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลในปัจจุบันถูกคาดหวังให้มีบทบาทโดยมีภาวะผู้นำที่มีความเป็นเลิศ สามารถคิดคาดการณ์สถานการณ์และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง (เรมวดี นันทสุกวัฒน์, 2542) เป็นผู้ที่มึบทบาทในการกำหนดปรัชญานโยบายทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับปรัชญานโยบายของโรงพยาบาลเพื่อเป็นทิศทางการปฏิบัติงานของทุกหน่วยบริการพยาบาลในโรงพยาบาล ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลมีศักยภาพและคุณสมบัติเหมาะสม บำรุงขวัญ กำลังใจ ดูแลความเพียงพอของสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนจูงใจส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อ

พัฒนาความก้าวหน้าและผดุงเกียรติแห่งวิชาชีพ (กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข, 2539) ซึ่งบทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนดังกล่าว ทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มงานการพยาบาลอย่างเช่นการศึกษาวินัยของ สุธีรา ประดับวงษ์ (2548) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปโดยรวม และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล และด้านการกระตุ้นโดยใช้สติปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นภาวะผู้นำทางการพยาบาล จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก

6. องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน ด้านการยอมรับจากองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นและตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงมีส่วนที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลสำคัญในหน่วยงานโรงพยาบาลชุมชน เมื่อบุคลากรคบได้ทำงานสำคัญๆ จนประสบความสำเร็จ เป็นเรื่องที่ต้องจะต้องหาวิธีการในการให้การยอมรับและชื่นชมบุคคลนั้น (চারঙ্গকর্তী তংকাস্বর্ষী, 2550) ซึ่งส่งผลให้พยาบาลรับรู้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถและยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มงานการพยาบาลซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของสุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) คือการทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนมีความสำคัญ ทั้งนี้ หากพนักงานได้รับรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน เป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นได้ให้ความสำคัญกับพนักงาน และให้การยอมรับ

ในตัวพนักงาน เป็นการสะท้อนให้กับตัวพนักงานเอง ด้รับรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนนั้นอยู่ในระดับที่ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และบทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการยอมรับจากองค์กรจึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียง

7. องค์กรประกอบความยึดมั่นผูกพัน ด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรประกอบหนึ่งในการบริหารองค์กรที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ วัฒนธรรมองค์กรจะให้ความหมายและทิศทางที่สำคัญแก่พฤติกรรมประจำวันของสมาชิกภายในองค์กร และเป็นพลังเบื้องหลังที่จะกำหนดพฤติกรรม เสริมสร้างความเชื่อร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กรทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (ทรรศนะ บุญขวัญ, 2548) กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนนี้วัฒนธรรมองค์กรที่อยู่กันลงอย่างพี่น้องคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้บุคลากรพยาบาลเกิดความรู้สึกอบอุ่น ช่วยเหลือกัน และตั้งใจในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน

ส่งผลให้บุคลากรพยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ที่ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีได้อธิบายลักษณะวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อ การประพฤติปฏิบัติร่วมของบุคคลในองค์การ จะสามารถวางแผนงานในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละและตั้งใจทำงานให้กับองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ของเพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงทำให้เกิด ความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียง

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการบุคลากรภายในให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลให้เหมาะสม
2. นำองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลไปกำหนดแนวทางในการพัฒนา กลุ่มงานการพยาบาลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรพยาบาล ซึ่งพิจารณาจากลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาล
3. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการจัด

กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความเชื่อมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบของค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่มต่างๆ เช่น ขนาดโรงพยาบาลต่างกัน ประเภทหอผู้ป่วยต่างกัน

2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยให้มีคุณภาพเป็นอย่างดี รวมทั้งท่านผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือกรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

#### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2550). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10. วันที่ค้นข้อมูล 1 กรกฎาคม 2550, เข้าถึงได้จาก [http://www.moph.go.th/other/inform/10/plan\\_10.pdf](http://www.moph.go.th/other/inform/10/plan_10.pdf)

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2539). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต.

ชะริณยา หล้าสูงษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบริบทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. (2546). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุดิมา สุวรรณประทีป. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทรศนะ บุญขวัญ. (2548). วัฒนธรรมองค์กรกับกลยุทธ์ (Organizational culture and strategy). วารสาร MBA, 7(76), 120-121.

ธำรงค์ศักดิ์ คงสาส์น. (2550). จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์กรเพื่อการธำรงรักษากันไว้ได้อย่างไร?. วารสารเพื่อคุณภาพ, 13(112), 51-54.

บุญใจ ศรีสทิธย์นรากร. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

\_\_\_\_\_. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : สมาคม

ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.

เพ็ญผกา พุ่มพวง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรมวลด นันทศุกวัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ*. เชียงใหม่ : โครงการตำรามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลัดดา สุขปรีดี. (2549). การควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างาน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 17(2), 17-30.

วิไล ทองทวี. (2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุกลักษณ์ เหลี่ยมวางกูร. (2537). *ความจงรักภักดีต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ กลุ่มรองสารวัตรหรือเทียบเท่า สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมพงษ์ เกษตรอำนวย (เรียบเรียง). (2549). บทสัมภาษณ์พิเศษเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์การ. *วารสารข้าราชการ*, 51(3), 1-8.

สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธีรา ประดับวงษ์. (2548). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและประสมกวีตติ์ในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมทววิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.

สุภัทร ฮาสุวรรณกิจ. (2548). *108 ความคิดเพื่อโรงพยาบาลชุมชน*. กรุงเทพฯ : สร้างสื่อ.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. *วารสารข้าราชการ*, 51(3), 9-12.

Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment : Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization : A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.