

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร

Organizational Engagement of Registered Nurses in Bangkok Metropolitans.

(Received: December 24,2025 ; Revised: December 29,2025 ; Accepted: December 30,2025)

ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์¹ กิ่งแก้ว พรอภิรักษสกุล²

Prasert Sitthijirapat ¹ Kingkaeo Phonaphiraksakun ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.33, SD = 0.67) ส่วนผลการวิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยองค์การ พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.36, SD = 0.69) โดยองค์ประกอบด้านความมั่นคงมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (Mean = 4.66, SD = 0.50) สำหรับผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร

Abstract

This survey research aimed to: 1) examine the level of organizational engagement among registered nurses, and 2) investigate the relationship between organizational factors and organizational engagement of professional nurses in Bangkok. The sample consisted of 400 registered nurses working in a hospital in Bangkok. Data were collected using a questionnaire. The statistical methods employed included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that the overall level of Employee engagement among professional nurses was high (Mean = 4.33, SD = 0.67). Regarding organizational factors, the overall level was found to be high (Mean = 4.36, SD = 0.69). Among these factors, job security recorded the highest mean score at a very high level (Mean = 4.66, SD = 0.50). Moreover, the results of the correlation analysis indicated that overall organizational factors were positively and moderately correlated with the overall organizational engagement of registered nurses, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Organizational commitment, Professional nurses in Bangkok.

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรหนึ่งในระบบสุขภาพที่มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ให้การดูแลผู้ป่วยและ

ยังเป็นผู้ประสานงานกระบวนการรักษากับสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความอดทน และทักษะต่างๆ เพื่อให้ผลลัพธ์ทางการ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารและการจัดการสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พยาบาลเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถตอบสนองความต้องการทางสุขภาพของประชาชน แต่เนื่องจากสภาพการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้ความกดดัน ความเครียดจากการทำงานหนักและเสี่ยงอันตราย ค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลกับภาระงาน สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ และขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นสาเหตุของการลาออกจากวิชาชีพ^{1,2} แต่หากบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้อัตราการลาออกหรือโอนย้ายลดลง เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) จะสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างความจงรักภักดี เสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน หากพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงย่อมนำไปสู่การทำงานอย่างทุ่มเท ลดอัตราการลาออก และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น³

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ขอนำเสนอรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันของพนักงานเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เต็มใจอุทิศตนเพื่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ความผูกพันของพนักงานเป็นการความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หากบุคคลรู้สึกอึดอัด ไม่พึงพอใจ พนักงานก็จะไม่รู้สึกผูกพัน ส่งผลให้ลาออกจากองค์กร⁴ Aon Hewitt⁵ ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรมที่เห็นได้จาก 1. การพูด (Say) จะเป็นการพูดถึงองค์กรในด้านบวก 2. การดำรงอยู่ (Stay) จะเป็นความประสงค์ของ

พนักงานที่จะเป็นพนักงานต่อไป 3. ความพยายามเต็มความสามารถของพนักงาน (Strive) ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจหรือผลการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการคงอยู่ของบุคลากร สุขภาวะทางจิต หรือ อัตราการขาดงานของบุคลากรในองค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น อัตราความปลอดภัย และผลิตภาพ ผลลัพธ์ที่เกิดต่อลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า และผลลัพธ์ทางการเงิน เช่น รายได้ หรือ ยอดขาย เป็นต้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพัน เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น

Aon Hewitt⁶ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่

1. แบรินด์ (Brand) หมายถึง ชื่อเสียงขององค์กร ผู้บริหาร บริษัท ภัตตาคารหรือความรับผิดชอบต่อสังคม
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ภาวะผู้นำระดับอาวุโส ภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ
3. ผลการดำเนินงาน (Performance) ได้แก่ โอกาสในอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนาการบริหารผลการดำเนินงาน การบริหารคน ผลตอบแทนและการให้ความสำคัญแก่พนักงาน
4. แนวปฏิบัติขององค์กร (Company Practices) ได้แก่ การสื่อสาร การให้ความสำคัญกับลูกค้า โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน และการบริหารความสามารถและการคัดเลือก พนักงาน
5. ปัจจัยความต้องการพื้นฐาน (The basics) ได้แก่ ผลประโยชน์ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

6. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (The work) ได้แก่ ความร่วมมือ การมอบอำนาจหรืออำนาจการตัดสินใจ และลักษณะงาน

นอกจากนี้ Aon Hewitt⁷ ยังได้อธิบายเสริมว่า ความผูกพันของพนักงานมีพัฒนาการเริ่มจากความพึงพอใจในการทำงาน (Employee Satisfaction) ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันทางจิตใจหรือพันธะสัญญาต่อองค์กร (Commitment) และพัฒนาเป็นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) ในที่สุด องค์กรส่วนใหญ่มุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันดังกล่าว โดยพนักงานจะค่อย ๆ พัฒนาความรักและความผูกพันต่อองค์กรเมื่อองค์กรเห็นคุณค่าในตัวพนักงานและสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน Herzberg⁸ เสนอว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของพนักงาน โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ

1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันหรือบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบายองค์กร มีความเป็นธรรม ชัดเจน และมีการสื่อสารอย่างทั่วถึง

1.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี ความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

1.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงาน ความต่อเนื่องของอาชีพ และภาพลักษณ์ของตำแหน่งงาน

1.6 ผลประโยชน์และค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ประกันสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน บำเหน็จบำนาญ และโบนัส

1.7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการทำงาน เช่น ความเป็นอยู่ ความสะดวกในการเดินทาง และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน

2.2 การยอมรับและการยกย่อง หมายถึง การได้รับการชื่นชม ให้กำลังใจ และการยอมรับในความสามารถในการทำงาน

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ทำท้าทาย ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระ และสอดคล้องกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญ และมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้งานบรรลุผล

2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การปรับค่าตอบแทน

และการพัฒนาความรู้ความสามารถผ่านการศึกษา และการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg⁸ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยเห็นว่า การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยทั้งปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจควบคู่กัน ทั้งนี้ ปัจจัยค่าจูงมีบทบาทในการป้องกันหรือบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานภายในองค์กร แต่ไม่สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจได้โดยตรง ขณะที่ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่มีความใกล้เคียงกันตามแนวคิด คุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham⁹ โดยลดจำนวนปัจจัยจากเดิม 4 ปัจจัย เหลือ 2 ปัจจัย ได้แก่ การรวบรวมปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และการรวบรวมปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานกับปัจจัยด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ส่งผลให้ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ปัจจัย ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ผลประโยชน์และค่าตอบแทน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6) ความมั่นคงในงาน 7) ความสำเร็จในการทำงาน 8) ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาพนักงาน 9) ลักษณะงาน และ 10) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภายใต้บริบทของสภาวะการแข่งขันในตลาดแรงงานพยาบาลที่สูงขึ้น ยังอาจทำให้การรักษาบุคลากร (Retention) กลายเป็นความท้าทายขององค์กร จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อ

องค์กรให้มีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันนำไปสู่ความมีเสถียรภาพขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย (Research Design) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 382 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน เช่น เพศ สถานภาพสมรส ระดับศึกษา
 - 3.2 แบบวัดปัจจัยองค์การ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ผลประโยชน์และค่าตอบแทน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6) ความมั่นคงในงาน 7) ความสำเร็จในการทำงาน 8) ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาพนักงาน 9)

ลักษณะงาน และ 10) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้มาตราส่วนประเมินค่าแบบ Likert 5 ระดับ

3.3 แบบวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ได้แก่ 1) การพูด (Say) 2) การดำรงอยู่ (Stay) และ 3) ความพยายามเต็มความสามารถของพนักงาน (Strive)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำค่ามาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน และคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ 0.84 สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยใช้ Cronbach's Alpha ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection Methods) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบออนไลน์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามความสมัครใจ โดยข้อมูลที่เก็บได้ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกนำมาวิเคราะห์ด้วย

สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำเสนอระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ผลประโยชน์และค่าตอบแทน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6) ความมั่นคงในงาน 7) ความสำเร็จในการทำงาน 8) ความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาพนักงาน 9) ลักษณะงาน และ 10) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.75 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.25 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.75 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 30.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.25 รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.75

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.33, SD = 0.67) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า Say (การพูดถึงองค์กรในแง่ดี) มีคะแนนเฉลี่ยสูง (Mean = 4.47, SD = 0.60) แสดงถึงความภาคภูมิใจในองค์กรสูง Strive ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยองค์กร พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.36, SD = 0.69) โดย ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (Mean = 4.52, SD = 0.56 และ Mean = 4.66, SD

(ความมุ่งมั่นทุ่มเท) มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงเช่นกัน (Mean = 4.33, SD = 0.65) แสดงถึงการที่พนักงานพร้อมจะทำงานเกินความคาดหวัง และ Stay (ความตั้งใจที่จะอยู่) เป็นพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 4.18, SD = 0.77)

= 0.50 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น เช่น ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ฯลฯ ล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัย	ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ผลการวิเคราะห์
ปัจจัยองค์กร	0.667	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.667

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานครครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.33, SD = 0.67) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า Say (การพูดถึงองค์กรใน

แง่ดี) มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง (Mean = 4.47, SD = 0.60) Strive (ความมุ่งมั่นทุ่มเท) มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงเช่นกัน (Mean = 4.33, SD = 0.65) และ Stay (ความตั้งใจที่จะอยู่) เป็นพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 4.18, SD = 0.77) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Preecha, Kaenin⁴ ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช

2. ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยองค์กรพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.36, SD = 0.69) โดยองค์ประกอบด้านความมั่นคงมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (Mean = 4.66, SD = 0.50) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Mean = 3.86, SD =

0.93) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kangwan, Yodsitsak, & Rattinya, Yooyen¹⁰ ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคของ ประเทศไทย

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัย องค์การและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางกับความผูกพันของพยาบาล วิชาชีพในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.667 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Darunee, Chomsri, Phonchai, Junmet, & Narin, Krajai-klang¹¹ ที่ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบรายครั้งจาก โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ทำให้ผลการศึกษาอาจไม่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกบริบท

2. อาศัยการประเมินด้วยการตอบ แบบสอบถาม ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้และอารมณ์ของ ผู้ตอบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลักษณะตัดขวาง (Cross-sectional) จึงไม่สามารถอธิบายเหตุและผลเชิงเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของ พยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ (Stay) เป็นพฤติกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 4.18, SD = 0.77) ซึ่งถือเป็นจุดอ่อน ที่ต้องเฝ้าระวัง เนื่องจากบ่งชี้ถึงบุคลากรอาจมี การคิดถึงการลาออก ฝ่ายบริหารควรพัฒนา เส้นทางสายอาชีพ (Career Path) โดยสื่อสาร เส้นทางความก้าวหน้า และสร้างระบบระบบ Talent Pool

2. ผลการศึกษา พบว่า ผลตอบแทนและ สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งให้เห็นถึง ประเด็นที่องค์กรควรพิจารณาทบทวนโครงสร้าง เงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยอาจพิจารณาเพิ่มสวัสดิการที่ลด ภาระค่าครองชีพ เช่น ค่าอาหาร หรือค่าเดินทาง

เอกสารอ้างอิง

1. Thongkaeo T, Suppakitiporn S. (2018). Stress in workplace and its related factors among registered nurse at outpatient department of a hospital in Bangkok. *Chula Med Journal*, (Mar – Apr; 62(2): 197 – 209.
2. Kerdang, P. (2019). *Organizational Commitment of Professional nurses in Nakhon Pathom Hospital*. A Study Report in Master Degree of Arts Department of Organizational Administration, Faculty of Liberal Arts, Krirk University.
3. Saks, A.M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6 (1): 19–38.
4. Preecha, Kaenin (2022). Factors affecting organizational engagement of personnel at Maharaj Nakhon Si Thammarat Hospital. *Academic Website of Maharaj Nakhon Si Thammarat Hospital*, 2, 1–16.
5. Nat Lertphongsaphat (2017). *Organizational engagement: A case study of Bangkok Drug Store Co., Ltd. Independent Study*, Master of Management Program, Mahidol University.

6. Wittoon, Chotanaphan. (2020). *The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and individual job performance: A case study of the Metropolitan Waterworks Authority*. Independent Study, Master of Business Administration Program, Thammasat University.
7. Aon Hewitt. (2015). *Aon Hewitt's Engagement Model of Employee Engagement*. Proprietary and Confidential.
8. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
9. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
10. Kangwan, Yodsitsak, & Rattinya, Yooyen (2023). A study of factors affecting organizational engagement of Generation Z employees working in regional areas of Thailand. *Payap University Journal*, 33(2), 108–125.
11. Darunee, Chomsri, Phonchai, Junmet, & Narin, Krajai-klang (2018). Factors related to organizational Engagement of personnel in the Faculty of Nursing, Burapha University. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 5(1), 268–280.