

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน :
หลักฐานเชิงประจักษ์ของพยาบาลวิชาชีพ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
The influence of Organization Commitment On intention to stay on the job
: Empirical Evidence of Professional Nurses,
Hat Yai District, Songkhla Province

รัตนากรณ์ ภูเจนจบ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Rattanakorn Poojanjob

Faculty of Management Science, Songkhla Rajabhat University, Thailand

E-mail : rattanakorn.po@skru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2.ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความผูกพันต่อเนื้อที่มีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลของงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลให้กับโรงพยาบาลในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของโรงพยาบาล และลดปัญหาเรื่องอัตราการลาออกของบุคลากรและนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ความตั้งใจอยู่ในงาน; พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purpose of this research was to study 1) organizational commitment, 2) intention to stay , and 3) the effect of organizational commitment on intention to stay of professional nurses in Hat Yai district , Songkhla Province. The sample population were 320 people professional nurses working in hospitals in Hat Yai District, Songkhla Province. Research tools are questionnaire to collect data and Descriptive statistics such as percentage, mean and standard deviation. The research examined basic agreement by multiple regression and do the hypothesis test by multiple regression analysis.

The study found that The overall organizational commitment and work intention of professional nurses in Hat Yai District, Songkhla Province were at high level. As for the correlation analysis of the regression coefficients, it was found that affective and normative commitment had a positive influence on the overall job intent statistically significant at the 0.05 level and continuance commitment is negative influence on the overall job intent statistically significant at the 0.05. The results of the research can be utilized to provide information to hospitals in enhancing organizational engagement in order to maintain professional nurse retention which is considered an important human resource of the hospital and reduce the problem of the turnover rate of personnel and lead to increase the performance of professional nurses.

Keywords: Organization Commitment; Intention to Stay; Professional Nurses

1. บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัส ช่วงปลาย พ.ศ.2562 ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้คนเจ็บป่วยจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ ทุกคนจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ เช่น การทำงานที่บ้าน (WFH) สถานบันเชิงปิดให้บริการ การเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น จังหวัดสงขลาเป็นอีกพื้นที่ ๆ มีการแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 มีการผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตสูงสุดของภาคใต้ โรงพยาบาลในจังหวัดสงขลาต้องขยายพื้นที่ในการรักษาผู้ป่วยที่โรงเรียน โรงแรมต่าง ๆ เป็นต้น ในรูปแบบโรงพยาบาลสนาม เพื่อเป็นพื้นที่รักษาและป้องกันการแพร่เชื้อไปยังคนอื่น บุคลากรทางการแพทย์มีความเสี่ยงสูงจากการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ โรงพยาบาลต่างประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เนื่องจากมีผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอย่างมากและบุคลากรทางการแพทย์ได้รับเชื้อโควิด-19 จากการรักษาผู้ป่วยและได้เสียชีวิต ทำให้โรงพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างให้ความสำคัญสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาลวิชาชีพถือได้ว่าเป็น

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีสัดส่วนมากที่สุดในสถานพยาบาล ถือได้ว่าเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความสำคัญต่อโรงพยาบาล หุ่นเท อุตสาหกรรมและมีความเสี่ยงสูงเพื่อดูแลผู้ป่วย สถานการณ์โควิด-19 โรงพยาบาลที่ต้องอยู่ห่างจากครอบครัวหรือคนรักเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด พยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการให้บริการทางด้านการพยาบาลของสถานพยาบาล (กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ, จิตาภา ถิรศิริกุล และพรเทพ ศิริวนารังสรรค์, 2560 : 81-86) ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและต้องการที่จะคงอยู่ในงานต่อไป (Martinus Nahak and Lena Ellitan, 2022 : 604-609 ; Felicity Chigeda, Takawira Munyaradzi Ndofirepi and Renier Steyn, 2022 : 22-38) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีเป้าหมาย มีความเต็มใจ และมีความทุ่มเทในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990 : 61-89) ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดย 1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง เป็นความผูกพันทางด้านอารมณ์ รู้สึกถึงการยึดมั่น มีความปรารถนาในอาชีพนั้นรวมถึงความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในอาชีพนั้นในการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากร มีความมั่นใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร พร้อมทั้งมีความเต็มใจความทุ่มเทและการอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร และมีความต้องการที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป 2. ความผูกพันต่อเนื้อ หมายถึง การที่บุคคลมีคิดและความปรารถนาที่จะทำงานในอาชีพนั้น ๆ ต่อไปเนื่องมาจากการรับรู้ถึงการสูญเสียผลประโยชน์หากลาออกหรือไม่มีทางเลือกที่ดีกว่า และ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง เป็นความผูกพันที่เป็นผลมาจากการรับรู้ที่เกิดจากบรรทัดฐานขององค์กรหรือสังคมโดยผ่านการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่บุคคลพึงมีโดยแสดงออกมาในลักษณะของความรัก ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรหรือความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร

ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นการแสดงความรู้สึก และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Goshin, Sissoko, Stringer, Sufrin , Byrne, 2020 : 93-99) หากพยาบาลปฏิบัติงานด้วยความสุขจะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและอยากอยู่กับองค์กรต่อไป โรงพยาบาลต้องศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรสามารถกำหนดหรือวางนโยบายในการส่งเสริมหรือปรับเปลี่ยนแนวทางหรือรูปแบบการบริหารงานขององค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการและธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กรให้ได้มากที่สุด (สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ, 2560 : 1-10) ซึ่งมีทฤษฎีที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปคือ ทฤษฎีของ Herzberg (1966) ได้อธิบายว่าการที่บุคคลจะชอบหรือไม่ชอบในงานและยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปต้องมีปัจจัย 2 ด้าน คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม

ในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ความตั้งใจอยู่ในงานกับองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรในด้านความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มศักยภาพ และต้องการที่ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความสมัครใจ ไปต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน (คณากร สุขคันธรักษ์และชวนชื่น อัคระวณิชชา, 2561 : 1564-1581) ซึ่งความตั้งใจอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข มีความพึงพอใจ และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรนั้น รวมถึงความต้องการของบุคคลในการที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้านดังนี้ 1.ความตั้งใจอยู่ในงานด้านความเป็นวิชาชีพ 2. ความตั้งใจอยู่ในงานด้านการฝึกอบรม และ 3. ความตั้งใจอยู่ในงานด้านความพึงพอใจในงาน

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งผลของงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลให้กับโรงพยาบาลในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพยาบาลวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับองค์กร ลดปัญหาเรื่องอัตราการลาออก

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษา อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน
- สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน
- สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สอบถามจำนวนพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2565

พบว่าจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,230 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane' (Yamane, 1967) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% (Taro Yamane', 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนหรือเพื่อป้องกันกรณีตัวอย่างบางตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเป็นสิ่งสำคัญในงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 320 คน ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 320 ฉบับ

4.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Allen and Meyer (1990); อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ (2558); ชุตินา ทองคำพันธุ์ (2560) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตามวิธี (Likert Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงานประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ (กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตามวิธี (Likert Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

4.3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมนำมาทดสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Object Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมวัตถุประสงค์และค่านิยามการวิจัย การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพในอำเภออื่นของจังหวัดสงขลาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างประชากร แบบสอบถามจำนวน 30 ชุดแรกที่ได้รับการตอบกลับถูกนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดสอบ พบว่า ความเชื่อมั่นของตัวแปรทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.753 - 0.811 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่ายอมรับได้ สอดคล้องกับ Hair, Black, Babin, & Anderson (2018) กล่าวว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในทางปฏิบัติ การทดสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.472 - 0.847 พบว่ามีค่าสูงกว่า 0.40 ถือว่ายอมรับได้ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2018) และการทดสอบความลำเอียงจากการไม่ตอบแบบสอบถามกลับมา (Test of Not-Response Bias) โดยใช้การทดสอบแบบ t-test โดยใช้ข้อมูลด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งคืนแบบสอบถามกลับมาโดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่มที่ตอบเร็วและกลุ่มที่ตอบช้า ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่พบปัญหาความเอนเอียงจากการไม่ตอบแบบสอบถาม (Armstrong and Overton, 1977)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและจริยธรรมการวิจัย ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ P0024S/2564 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2564 จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของผู้กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนของการทำวิจัย การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจจะให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง และข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะถือเป็นความลับและในการรวบรวมข้อมูล

4.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยเทคนิคสโนว์บอล (snowball technique) หรือการสุ่มแบบบอกต่อ ซึ่งจะใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 1 เดือน แบบสอบถามกลับมาและข้อมูลมีความสมบูรณ์ จำนวน 320 ชุด

4.5. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สำหรับการแปลผลจากค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด : 2560)

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 3 โดยเขียนตัวแบบสมการถดถอยเชิงพหุคูณได้ดังนี้

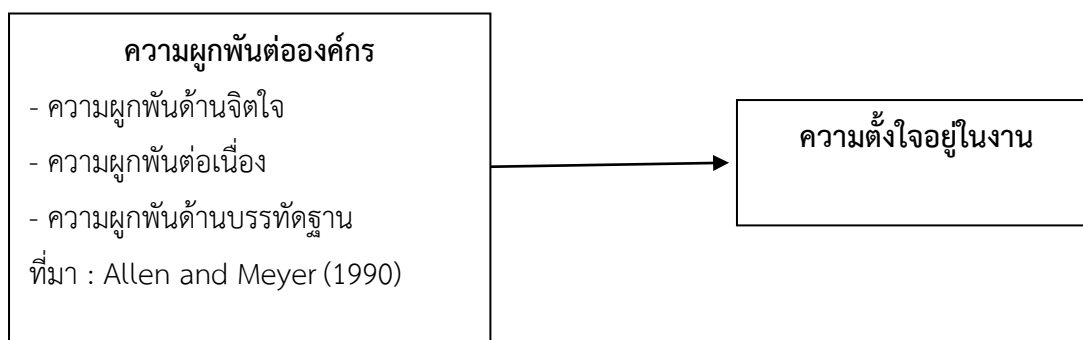
$$IS = \beta_0 + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC + \varepsilon$$

กำหนดให้	β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
	ε	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
	a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ
	AC	หมายถึง	ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
	CC	หมายถึง	ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
	NC	หมายถึง	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)
	IS	หมายถึง	ความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม (Intention to Stay)

4.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

5. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 99.1 มีอายุอยู่ในช่วง 41-45 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 มีสถานภาพสมรส จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 โดยมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และประเภทของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน เป็น โรงพยาบาลของเอกชน จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.74	0.589	มาก	1
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.41	0.713	มาก	3
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.55	0.559	มาก	2
โดยรวม	3.57	0.501	มาก	

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.501) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.74, S.D.

= 0.589) รองลงมาความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.559) และความผูกพันต่อเนืองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.41, S.D. = 0.731) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ความตั้งใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความเป็นวิชาชีพ	4.20	0.598	มาก	1
ด้านการฝึกอบรม	3.82	0.559	มาก	3
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.72	0.548	มาก	2
โดยรวม	3.92	0.469	มาก	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = 0.469) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความตั้งใจในงานด้านความเป็นวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.598) รองลงมาความตั้งใจในงานด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.82, S.D. = 0.548) และความตั้งใจในงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.559) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจในงาน

ตัวแปร	AC	CC	NC	IS	Tolerance	VIFs
$\bar{x}$	3.74	3.41	3.55	3.92	-	-
S.D.	0.589	0.721	0.557	0.466	-	-
AC	1	0.438*	0.684*	0.572*	0.481	2.044
CC	-	1	0.357*	0.322*	0.802	1.247
NC	-	-	1	0.630*	0.515	1.892
IS	-	-	-	1	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละ

ด้านมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.322-0.684 และมีค่าน้อยกว่า 0.70 ตัวแปรจึงมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2018 : 316) การทดสอบความเกี่ยวพันและความสอดคล้องของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาว่าเป็นตัวแปรเดียวกันหรือไม่ ซึ่งผลจากการทดสอบพบว่าค่า Variance Inflation Factor (VIFs) ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 1.247-2.044 ซึ่งค่า (VIFs) ไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.481-0.802 ซึ่งค่า Tolerance ควรสูงกว่า 0.1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ภายในตัวแปรอิสระ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2018 : 316) เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่อธิบายว่าตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณได้

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ความผูกพันต่อองค์การ	ความตั้งใจในงาน		สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	t-value	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่ (a)	1.954	0.163		11.994	0.000*
ด้านจิตใจ (AC)	0.266	0.054	0.337	4.920	0.000*
ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (CC)	-0.125	0.035	-0.193	-3.606	0.000*
ด้านบรรทัดฐาน (NC)	0.392	0.055	0.468	7.113	0.000*

$F = 67.551, p = 0.000, \text{Adj } R^2 = 0.457$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ การศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การรายด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจในงาน คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (NC) มีอิทธิพลเชิงบวกเท่ากับ 0.392 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (CC) มีอิทธิพลเชิงบวกเท่ากับ 0.266 และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AC) มีอิทธิพลเชิงลบเท่ากับ -0.125 ตัวแบบโดยรวมมีค่า Sig. โดย p-value อยู่ที่ 0.000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ 0.05 ถือเป็นตัวแบบที่มีความเหมาะสม ทางด้านค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับ (Adj R^2) เท่ากับ 0.457 สมการพยากรณ์คะแนนดิบ ดังนี้

$$IS = 1.954 + 0.266AC - 0.125CC + 0.392NC + \varepsilon$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC) และด้านบรรทัดฐาน (NC) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม (IS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 3 ส่วนด้านความผูกพันต่อเนื้อ (CC) มีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม (IS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายข้อของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความใส่ใจ ความรัก ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นต่อองค์กร เป็นต้น หากพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลต่าง ๆ พุ่มเทกำลังใจกำลังใจ เวลา และสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร (พสนันท์ บุญช่วย และวิโรจน์ เกษภูลักษณ์, 2561 : 867-885 ; ปิรยา ทรัพย์สารและประสพชัย พสนนท์, 2563 : 99-113)

2. เพื่อศึกษาความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ความตั้งใจอยู่ในงาน โดยรวมและรายข้อของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักบริการ มีความเสียสละ ต้องมีการช่วยเหลือ ดูแลผู้ป่วย และคาดหวังว่าผู้ป่วยจะหายจากโรคภัยไข้เจ็บ นอกจากนี้คนที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลก็มีความตั้งใจอยู่ในงานตั้งแต่เริ่มเรียนพยาบาล เนื่องจากมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังคงปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลต่อไป จนเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรจาริน หงษาและคณะ, 2564 : 475-489; กรรัช กุณรินทร์ และจิราพร ระโหฐาน, 2565 : 104-115; หัตยา ฉลองภูมิ, เสาวลักษณ์ นิกรพิทยาและรังสรรค์ อินทน์จันทร์, 2566 : 189-200) กล่าวว่า คนส่วนใหญ่จะต้องการที่จะปฏิบัติงานที่มีความท้าทายและเป็นประโยชน์กับ

องค์กร รวมทั้งให้อยากให้บุคคลอื่นยอมรับ และมีความรู้สึกความมั่นคงและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม เนื่องจากความผูกพันด้านจิตใจเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกของพยาบาลที่ต้องการจะเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนเกษียณอายุ อีกทั้งตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ส่งผลให้พยาบาลต้องปฏิบัติงานอย่างหนัก ความเสียสละเวลาส่วนตัว อีกทั้งห่างจากครอบครัวไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันการติดเชื้อของบุคคลใกล้ชิดแต่ยังไม่มีความคิดที่จะละทิ้งหน้าที่ ยังคงตั้งใจอยู่ในงานเพื่อให้โรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Galletta, et al., (2019 : 1-9) ได้อธิบายว่า ความผูกพันทางจิตใจของบุคลากรเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานและมีความตั้งใจอยู่ในงานต่อไป ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน (Mohd, Ling, and Naseer, 2018 : 23-51)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม อธิบายได้ว่าอาชีพพยาบาลเป็นสายงานที่มีความเครียด และมีความเสียสละโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงสถานการณ์สถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดมากกว่าปกติอีกทั้งจำนวนบุคลากรทางการแพทย์มีจำกัดเนื่องจากมีผู้ป่วยเพิ่มจำนวนอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลต้องอุทิศเวลาในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลมากขึ้น พยาบาลมีความเสี่ยงจากการติดเชื้อและเสียชีวิตสูงส่งผลให้เกิดความเครียดและความตั้งใจที่จะออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zaiping Jing and Sarana Photchanachan (2022 : 22-31) พบว่า ความผูกพันต่อเนื่องส่งผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน สอดคล้องกับ Hyun Sung Oh (2019 : 1-9) ได้อธิบายว่า หากบุคลากรมีทางเลือกอื่นที่ให้ผลตอบแทนเป็นที่พอใจกว่าที่เดิมก็มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร และสอดคล้องกับ Aaron, et al., (2020 : 19-27) ที่ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมักแสวงหาโอกาสหรือช่องทางเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น เงินเดือน สวัสดิการมากกว่าที่เดิม ก็อาจจะทำให้เกิดความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานหรือลาออก

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม กล่าวได้ว่าความรู้สึกของพยาบาลในการมีบรรทัดฐานร่วมกับโรงพยาบาลและสังคม วิชาชีพพยาบาลจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทเวลาให้กับผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยหายจากความเจ็บป่วย และในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา พยาบาลวิชาชีพต้องมีความเสียสละ และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าในช่วงสถานการณ์ปกติ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความภาคภูมิใจในตนเอง นำไปสู่ความตั้งใจอยู่ในงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990 : 61-89) ได้อธิบายว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

เป็นความความผูกพันที่เกิดขึ้นตามค่านิยมของสังคมและขององค์กร โดยมีพื้นฐานทางความคิดว่าหากตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่งก็ควรจะมีการทุ่มเท อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความสามารถ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Park & Pierce (2020 : 576-592) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นต้องมีการทุ่มเท องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร และต้องการดำรงไว้ซึ่งการสมาชิกภาพขององค์กร

7. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยในด้านความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคน หากองค์กรสามารถทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่เกิดความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานสูง ปฏิบัติงานอย่างศรัทธาและพร้อมที่จะทุ่มเทกายและใจในการทำงานกับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและกลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรก็จะนำไปสู่ความตั้งใจอยู่ในงานของคนตามมาด้วย เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเททั้งกายและใจเพื่อให้ผู้ป่วยได้หายจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือแม้จะพบเจอกับสถานการณ์โควิด 19 ที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความเสี่ยงสูงแต่ก็จะมีใจความเต็มใจ ความผูกพันต่อองค์กรและยังตั้งใจอยู่ในงานอีกด้วย อาจจะเป็นผลมาจากการที่โรงพยาบาลที่พยาบาลสังกัดอยู่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการปฏิบัติงานในทุก ๆ มิติ เช่น ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสม ตำแหน่งงานที่มั่นคง และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรยังต้องพิจารณาปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นอีก ทั้งยังเป็นการช่วยลดปัญหาเรื่องอัตราการลาออก นำไปสู่ความจงรักภักดีและยังทำให้บุคลากรไม่คิดจะลาออกหรือมีความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์ของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความเป็นวิชาชีพ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงานไม่แตกต่าง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันต่อเนื้อ และ

บรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นในค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมและต้องการอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและสร้างความขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ช่วยให้ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร และลดอัตราการเข้าออกของพนักงานได้

2. องค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายหรือแผนกลยุทธ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยการให้บุคลากรเกิดพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น สร้างให้เกิดแรงดึงดูดใจและอยู่ในอาชีพได้นานขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการปฏิบัติดูแลแบบครอบครัวให้เกิดความรู้สึกเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การให้รางวัล การทำให้งานมีตื่นเต้นและท้าทาย และมีการออกแบบงานที่ช่วยทำให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพยาบาล

3. องค์กรต้องมีการวางแผน และดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นรูปธรรมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้มีการเพิ่มพูนทักษะ และองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานและนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานได้

4. องค์กรควรมีการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเปิดโอกาสให้มีการร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนและตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บริหารชั้นต้น เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยและสิ่งที่ต้องพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงโอกาสการเจริญเติบโตทางด้านสายอาชีพในการปฏิบัติงานกับองค์กร

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มีความครอบคลุมบุคลากรประเภทอื่น ๆ ในโรงพยาบาลด้วย เพื่อจะทำให้ได้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร

2. ควรทำการศึกษาความตั้งใจอยู่ในงานกับมิติที่มีความหลากหลายขึ้น เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น เพราะจะช่วยให้องค์กรสามารถนำผลการผลวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

3. งานวิจัยนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจอยู่ในงาน ผู้สนใจอาจทำการทดสอบใหม่กับตัวแปรเดิมเพื่อยืนยันทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ในช่วงสถานการณ์หลังโควิด-

8. เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ชัชวาลชาณุกิจ, จิตาภา ถิรศิริกุล และพรเทพ ศิริวนารังสรรค์. (2560). ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(2). 81-86.
- กฤษณี ก้อนพิงค์. (2552). *ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรช กุณรินทร์ และ จิราพร ระโหฐาน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 6 (1). 104-115.
- คณกร สุขคันธรักษ์และชวนชื่น อัคระวนิชชา. (2561). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานกับองค์กร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11 (2). 1564-1581.
- ชุดิมา ทองคำพันธุ์. (2560). *การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พสนันท์ บุญช่วย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. *Veridian E- Journal, Silpakorn University*. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2). 867-885.
- พริยา ทรัพย์สารและประสพชัย พสุนนท์. (2563). ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งโดยวิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล. *RMUTI JOURNAL Humanities and Social Sciences*, 7(1). 99-113.
- ภัทรจาริน หงษา และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความตั้งใจคง อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมภาค เอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 7(3). 475-489.
- หทัยา ฉลองภูมิ, เสาวลักษณ์ นิกรพิทยาและ รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2566). ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในการคงอยู่กับองค์กร ของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*, 10(1). 189-200.

- อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สิริพิมพ์ ชูปาน, อาริรัตน์ ขำอยู่, ศิริวัลท์ วัฒนสินธุ์, และดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 25(4). 1-10.
- Aaron J. K., Arrominy A., Mohamad F. M. and Norlelawati I. (2020). Relationship between Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment towards Job Performance. *Journal of Sustainable Management Studies*. 1 (1). 19-27.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Hum. Res. Manage. Rev. 1, 61–89.
- Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. *Journal of Marketing Research*, 14 (3), 396-402.
- Felicity C., Takawira M. N. and Renier S. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Business and Organizational Excellence*. 42(1). 22-38.
- Galletta M., Portoghesi I., Melis P., Gonzalez C.I., Finco G., D'Aloja E., Contu P., Campagna M. (2019). The role of collective affective commitment in the relationship between work–family conflict and emotional exhaustion among nurses: a multilevel modeling approach. *BMC Nurs*. 18(1), 1–9.
- Lorie S. Goshin, D. R. Gina Sissoko, Kristi L. Stringer, Carolyn Sufrin, MD, and Lorraine Byrnes, (2020). American. Stigma and US Nurses' Intentions to Provide the Standard of Maternal Care to Incarcerated Women, *Journal of Public Health*, 1(110), 93-99.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition, Pearson, New York.
- Herzberg, F. & Other. (1966). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hyun Sung Oh. (2019). Organizational Commitment Profiles and Turnover Intention: Using a Person-Centered Approach in the Korean Context. *ORIGINAL RESEARCH article*. 10. 1-9.
- Martinus N. and Lena E., (2022). Organizational Commitment and Organizational Sustainability. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*. 6(4), 604-609.

- Maura G., Igor P., Paola M., Cesar G., Gabriele F., Ernesto D., et al. (2019). The role of collective affective commitment in the relationship between work–family conflict and emotional exhaustion among nurses: a multilevel modeling approach. *BMC Nursing*, 18(5). 1-9.
- Mohd N. A, Ling T.C., Naseer K. S. (2018). The Relation between Turnover Intention, High Performance Work Practices (HPWPs), and Organizational Commitment : A Study Among Private Hospital Nurses in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 23(1), 23-51.
- Park T, Pierce B. (2020). Transformational leadership and turnover intention in child welfare: A serial mediation model. *Journal of Evidence-Based Social Work (United States)*, 17(5), 576–592. doi: 10.1080/26408066.2020.1781729.
- Roberts, B. W., & Wood, D. (2006). *Personality Development in the Context of the Neo-Socioanalytic Model of Personality*. In D. K. Mroczek & T. D. Little (Eds.), *Handbook of personality development*. 11–39.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.
- Zaiping J. and Sarana P., (2022). The Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention of Doctoral Lecturers: A Case Study of niversities in Mianyang, China. *Nimit Mai Review*. 5 (1) (2022). 22-31.