

ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

จตุรรัตน์ ถาวโร¹

ภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์¹

Factors forecasting the relationship with respect to the organization of the nursing staff at
Songklanagarind Hospital

Thawaro J¹, Pichayawatwongsa P¹.

¹Department of Nursing, Faculty of Medicine, Prince of Songkla University,
Hat Yai, Songkhla, 90110, Thailand

Songkla Med J 2008;26(5):441-449

Abstract:

Objectives: 1) To study the level of the relationship with respect to the organization of the Division of nursing staff and Songklanagarind Hospital; and 2) To study factors that impact on the relationship with the organization of nursing staff at Songklanagarind Hospital.

Methods: The factors studied were: personal, motivational and working factors. The resources for the research were all nurses working in Songklanagarind Hospital and assistant nurses who have worked in the hospital for at least six months. The total population size was 999 nursing personnel of which 286 were selected for the research by systematic random sampling. Questionnaires were used to gather the data which was analysed descriptively. The data were processed using Stepwise Multiple Regression Analysis, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient was used to forecast the relationship between the

¹หอผู้ป่วยเด็ก 1 ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110
รับต้นฉบับวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 รับลงตีพิมพ์วันที่ 21 ตุลาคม 2551

organization of Division of nursing staff at Songklanagarind Hospital. Statistical analysis was by percentage, average and standard deviation for hypothesis testing of the relationship between factors that impacted on the relationship with the organization of nurses and assistant nurses.

Results: Stepwise Multiple Regression Analysis found that: 1) Age was positively correlated with the period of time they had worked: ($P < 0.01$). 2) Future Orientation had a negative correlation to working factors ($P < 0.01$). 3) Attitude to organization had a positive correlation with working factors and relationship to organization ($P < 0.01$). 4) Working factors were positively correlated with the relationship with the organization ($P < 0.01$). 5) For the forecast of the relationship with the organization of the Division of nursing service's staff and Songklanagarind Hospital it was found that the variable that could be used for forecasting was their attitude to the organization, which had a Multiple Correlation Coefficient (R) of 0. ($P < 0.01$) and Stepwise Multiple Regression (R) was 0.113.

Conclusion: From this research, it is apparent that only those that are between 23 and 31 years old and who have been employed for at least five years should be studied because this group has high future expectations giving a good forecast for the causes of why they work longer. This group is the most important resource, based on administrative principles especially those who work and give extensive benefits to the organization. Those who are older than 32 years and have more than 10 years work experience need to be further studied for ways to promote them.

Key words: attitude to organization, future orientation, nursing service's staff, personal motivation, relationship of organization, time's peroid of working, working factors

บทคัดย่อ:

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการทำงาน ประชากรในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อย่างน้อย 6 เดือน มีจำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น 999 ราย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 286 ราย ได้มาโดยการสุ่มแบบเป็นระบบ (systematic random sampling) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วนสถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และหาตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) การมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) เจตคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ คือ เจตคติต่อองค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.113

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีอายุในช่วง 23-31 ปี และมีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในกลุ่มดังกล่าวจะมีความมุ่งมั่นในระดับสูง ซึ่งอาจสามารถหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สามารถทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรได้ยาวนาน และหลักการบริหารงานในปัจจุบันถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งผู้ที่อยู่กับองค์การได้นานและทำประโยชน์ให้กับองค์การมานาน ดังนั้นในกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 32 ปีและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการเลื่อนระดับที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

คำสำคัญ: การมุ่งอนาคต, เจตคติต่อองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ, บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล, ปัจจัยการทำงาน, ปัจจัยแรงจูงใจ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล บางคนยังไม่มีความรู้สึกที่แนบแน่นต่อองค์การ ในด้านการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ หรือจะกล่าวได้ว่ายังขาดความผูกพันต่อองค์การอย่างจริงจัง "ดังนั้นการแก้ไขปัญหานั้นที่แท้จริง จึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไร ให้สมาชิกขององค์การมีการอุทิศพลังกาย พลังใจ อย่างเต็มที่ให้องค์การและถือเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ มีส่วนได้เสียกับองค์การอย่างแท้จริงหรือมีความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง"¹ ปัจจุบันนี้ การปฏิบัติงานได้ก็ตาม ถ้าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การมาก บุคคลนั้นย่อมตั้งใจและอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานนั้นมากซึ่งจะส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การน้อย บุคคลนั้นย่อมไม่ตั้งใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผลแห่งความสำเร็จในงานชิ้นนั้นก็ย่อมลดลงด้วย

ความผูกพันต่อองค์การ ยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของ ความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ² นอกจากนี้ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การน้อย เขาอาจจะลาออกจาก องค์การหรือในกรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เขาจะปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่ตั้งใจยอมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์การไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์การต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านบรรยากาศทำให้ขาดอรรถาศัยไมตรีที่มีต่อกันในการทำงานรวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย³

ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์การ แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อ องค์การในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์การในหลายด้าน เช่น ผลผลิตขององค์การ อาจลดต่ำลง การสูญเสีย บรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน แล้วแนวโน้มการลาออกจากองค์การจะเกิดขึ้น

เป็นต้น⁴ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ขององค์การการสร้างความผูกพันต่อ องค์การให้เกิดขึ้นในสมาชิกขององค์การ นับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบแต่ละสายงานในองค์การ ที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เป็นโรงพยาบาลที่ใหญ่ที่สุดในภาคใต้ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิ จึงมีผู้ต้องการเข้ามาใช้บริการมากขึ้นทุกปีทางโรงพยาบาล จึงมีแผนในการขยายเตียงเพื่อรองรับความต้องการของผู้รับบริการ แต่จากผลการดำเนินงานพบว่าไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล จากแผนการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของฝ่ายบริการพยาบาลในปี พ.ศ. 2545 พบว่า บุคลากรขาดแคลน ที่ไม่สามารถทดแทนได้คิดเป็นพยาบาล 59 ราย ผู้ช่วยพยาบาล 6 ราย และใน ปี พ.ศ. 2546 คิดเป็นพยาบาล 63 รายและผู้ช่วย พยาบาล 5 ราย และจากอัตราการบรรจุเข้าทำงานในปี พ.ศ. 2544 มีจำนวน 90 ราย ปี พ.ศ. 2545 มีจำนวน 84 ราย ปี พ.ศ. 2546 มีจำนวน 95 ราย แต่จำนวนบุคลากรที่ลาออกในปี พ.ศ. 2544 มีจำนวน 48 ราย ปี พ.ศ. 2545 มีจำนวน 50 ราย ปี พ.ศ. 2546 มีจำนวน 58 ราย ซึ่งทำให้ไม่สามารถขยายเตียงให้เป็นไปตาม เป้าหมายได้ ถึงแม้เจ้าหน้าที่จะมีรายได้และสวัสดิการที่ดี แต่ยังคง มีเจ้าหน้าที่ที่พยาบาลลาออกต่อเนื่องเป็นระยะๆ ซึ่งปัจจัยหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลและผู้ช่วย พยาบาล คือ ความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายผลความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้วางแผนและพัฒนา ให้บุคลากร ฝ่ายบริการพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลคุณภาพของ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์โดยรวม และผลการรักษาพยาบาล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์การของ

บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งได้แก่
ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยการทำงาน

วัสดุและวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการคัดเลือก
ตัวอย่างแบบเป็นระบบ (systematic random sampling) กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อย่างน้อย 6 เดือน
จำนวน 286 ราย แต่เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่บางส่วนอยู่ในช่วง
ลาคลอด ลาศึกษาต่อ และลาออก ทำให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล
ในกลุ่มตัวอย่างได้ 239 ราย โดยเก็บข้อมูลผ่านทางหัวหน้าหอผู้ป่วย
ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2548 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2549

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำ
เครื่องมือวิจัยทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ไปทำการ
ทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ไม่ได้ถูกเลือก
เป็นตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 30 ราย แล้วนำผลทดลองมา
วิเคราะห์ หาคุณภาพเครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือ
ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มจากบัญชีรายชื่อ
ของฝ่ายบริการพยาบาลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) แสดงจำนวน
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัย
ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมุ่งอนาคต
เจตคติต่อองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน
การได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วม
ในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
ร่วมงาน โดยแต่ละข้อคำถามแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ข้อมูลที่เป็น
นี้เสนอจะนำมาปรับค่าก่อนแล้วนำมาวิเคราะห์

2. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งได้แก่ ปัจจัย
ส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson product moment correlation coefficient)

3. หาดัวยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression
analysis)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาล
สงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาล
สงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 32-40 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 38.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 34.41 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ส่วนใหญ่ 9-17 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
เฉลี่ย 12.10 ปี มีตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล คิดเป็นร้อยละ
72.4 วุฒิการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็น
ร้อยละ 74.9 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 8,390-16,343 บาท คิดเป็น
ร้อยละ 73.6 มีเงินเดือนเฉลี่ย 14,819.23 บาท และมีสถานภาพ
สมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 55.2

การมุ่งอนาคตของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาล
สงขลานครินทร์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นการมุ่งอนาคตในระดับสูง
คือ การทำความดีไม่ควรหวังผลตอบแทนจากผู้อื่น รองลงมา คือ
เสียกำลังใจ ถ้าทำงานเสร็จแล้วโดนผู้อื่นขโมยผลงานไป ($\bar{X} = 4.23$
และ 3.56 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นการมุ่งอนาคต
ในระดับต่ำ คือ มักขาดความกล้าที่จะทำความดี รองลงมา คือ
การประกอบกรรมดีโดยขาดผู้รู้เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า ($\bar{X} =$
1.72 และ 1.82 ตามลำดับ) โดยรวมระดับการมุ่งอนาคตของ
บุคลากร ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$)

เจตคติต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
บุคลากรในองค์กรต้องใช้ความสามารถในด้านอื่นนอกเหนือจาก
ความรู้ด้านการพยาบาลในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ องค์กร
ควรมีผู้ร่วมงานจำนวนมากกว่านี้ ($\bar{X} = 4.15$ และ 4.09 ตามลำดับ)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรมีระบบสวัสดิการค่าตอบแทน
ที่เหมาะสมกับท่าน รองลงมา คือ บุคลากรในองค์กรสามารถ
ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.17$ และ 3.21
ตามลำดับ) โดยรวมระดับเจตคติต่อองค์กรของบุคลากรฝ่าย
บริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} =$
3.72)

ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยข้อที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจ
ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าบุคลากรในตำแหน่งของท่าน
มีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาเป็นปัจจัย แรงจูงใจในระดับ
ปานกลาง คือ ผู้ป่วย และ/หรือญาติ ยอมรับในการทำงานของท่าน
($\bar{X} = 4.09$ และ 3.88 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
เป็นปัจจัยแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ ได้รับความยุติธรรม
ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รองลงมา คือ สายงานปัจจุบัน

ของมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.82$ และ 2.90 ตามลำดับ) โดยรวมระดับปัจจัยจิตใจของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ปัจจัยการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสดงความคิดเห็นในการทำงานในขณะประชุม ward และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นปัจจัยการทำงานในระดับปานกลาง คือ อึดอัดใจเมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม รองลงมา คือ ไม่มีโอกาสได้นำความคิดเห็นใหม่ๆ มาปรับปรุงงานของท่านเพราะกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 2.26$ และ 2.77 ตามลำดับ) โดยรวมระดับปัจจัยการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมาดี รองลงมา คือ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและวินัยอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$ และ 3.96 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือในอนาคตอาจจะลาออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานกับบริษัทหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว รองลงมาคือ พร้อมจะเปลี่ยนไปทำงานที่หน่วยงานอื่นทันทีที่มีโอกาส ($\bar{X} = 2.80$ และ 2.81 ตามลำดับ) โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ การมุ่งอนาคต และเจตคติต่อองค์กร ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 1)

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการมุ่งอนาคตของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 54.8 และ 54.8 ตามลำดับ

เจตคติต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ระดับปานกลาง และสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.4, 31.4 และ 1.3 ตามลำดับ

ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ระดับปานกลาง และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 50.6, 43.5 และ 5.9 ตามลำดับ

ปัจจัยการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ระดับปานกลาง และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 62.3, 37.2 และ 5.9 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.0 และ 41.0 ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ระดับการมุ่งอนาคต เจตคติต่อองค์กร ปัจจัยจิตใจและปัจจัยการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการมุ่งอนาคต		
- ปานกลาง	131	54.8
- ต่ำ	108	54.2
รวม	239	100.0
2. เจตคติต่อองค์กร		
- สูงที่สุด	3	1.3
- สูง	161	67.4
- ปานกลาง	75	31.4
รวม	239	100.0
3. ปัจจัยแรงจูงใจ		
- สูง	121	50.6
- ปานกลาง	104	43.5
- ต่ำ	14	5.9
รวม	239	100.0
4. ปัจจัยการทำงาน		
- สูง	149	62.3
- ปานกลาง	89	37.2
- ต่ำ	1	0.4
รวม	239	100.0
5. ความผูกพันต่อองค์กร		
- สูง	141	59.0
- ปานกลาง	98	41.0
รวม	239	100.0

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย
แรงจูงใจ และปัจจัยการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	
- อายุ	0.077
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.034
- การมุ่งอนาคต	-0.094
- เจตคติต่อองค์การ	0.337**
2. ปัจจัยแรงจูงใจ	0.082
3. ปัจจัยการทำงาน	0.457**

**p < .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อ
องค์การ และปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ
ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการ
พยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01

4. ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่าย
บริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า
ตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ คือ เจตคติต่อองค์การ
ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R²)
เท่ากับ 0.113 ซึ่งหมายความว่า เจตคติต่อองค์การเป็นตัวพยากรณ์
ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่าย
บริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 11.3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ของตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ตัวพยากรณ์	R	R ²	a	สัมประสิทธิ์		t	Sig
				การถดถอย	β		
เจตคติต่อองค์การ	0.337	0.113	0.110	0.280	0.337	5.502	0.000

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่ดี
คือ เจตคติต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยอื่นๆ
ที่เหลือ คือ ปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน และการมุ่งอนาคต ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการทำงาน
ไม่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่าย
บริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

วิจารณ์

1. การมุ่งอนาคตของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษามีช่วงระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ส่วนใหญ่ 9-17 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.10 ปี
โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยาวนานอาจมีการวางแผนงานในอนาคต
ต่ำเนื่องจากเหลือระยะเวลาในการทำงานน้อยลง เช่นเดียวกับ
ลักษณะการมุ่งอนาคตของ Heckhausen⁶ กล่าวว่า ลักษณะการมุ่ง
อนาคตคือ การเห็นความสำคัญของเป้าประสงค์ในระยะยาวของ
การทำงาน การคาดการณ์ไกล การวางแผนระยะยาวและมองเห็น
ผลของงานที่จะส่งผลไปยังอนาคต รู้จักอดได้ รอได้

2. เจตคติต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มุ่งเน้นเรื่อง
การบริการทางวิชาการและรับผู้ปวยระดับตติยภูมิ ทำให้ผู้ที่อยู่ใน
องค์การต้องมีความรู้และมีการศึกษาต่อเนื่องตลอดเวลา จึงเกิด
ความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์การ แม้ว่าบุคลากรด้าน
การพยาบาลยังมีความต้องการผู้ร่วมปฏิบัติงานมากขึ้น โดยข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีระบบสวัสดิการค่าตอบแทนที่
เหมาะสม จึงมีแนวคิดที่เมื่อต้องทำงานหนักกว่าองค์การอื่นที่มี
ลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วผู้ปฏิบัติงานควรมีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ
แทนที่มากขึ้น หรือเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เจตคติ
เป็นองค์ประกอบทางความรู้สึก⁶ (affective component)
มีลักษณะทางความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่จะสัมพันธ์กับ
ความคิดและการรับรู้ โดยองค์ประกอบทางความรู้สึกนี้มี 2 ลักษณะ
คือ ความรู้สึกทางบวก ได้แก่ ชอบ พอใจ เห็นใจ และความรู้สึก
ทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่พอใจ กลัว รังเกียจ องค์ประกอบ
ทางความรู้สึกจะสอดคล้องกับองค์ประกอบทางความคิดในลักษณะ
ที่ว่า ถ้ามีการรับรู้หรือความคิด ความเชื่อที่ดีต่อสิ่งใดย่อมมี
ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้นด้วยและความรู้สึกนี้จะเกี่ยวข้องกับการ

กระทำ ถ้าเรามีความรู้สึกที่ดีหรือชอบสิ่งใด เราก็พยายามจะเข้าใกล้หรือมีความสัมพันธ์กับสิ่งนั้น

3. ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่จากผลการวิจัยบุคลากรส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ก็ยังคงคิดว่าตำแหน่งของตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงมากกว่า 9 ปี ซึ่งในการเลื่อนระดับยังอยู่ในระดับต่ำ โดยผู้ที่ควรได้เลื่อนระดับส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม ดังที่ Herzberg⁷ กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จในการงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าของงาน

4. ปัจจัยการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ แสดงความคิดเห็นในการทำงานในขณะประชุม ward และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานในปัจจุบัน ได้มีการให้พยาบาลประจำการได้เข้าร่วมในการเป็นกรรมการหรือเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานมากขึ้น ดังที่ Herzberg⁷ กล่าวว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน อันได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาลได้รับแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

5. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ต้องกระทำตามแบบอย่างที่ดีที่ทำได้ไว้แล้วให้ได้ตามมาตรฐานหรือสูงกว่าเดิมที่ทำไว้แล้ว โดยความผูกพันต่อองค์การว่ามีผลกระทบที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร⁸ ดังนี้

1) ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูงระดับการขาดงานหรือ เปลี่ยนงานก็มีน้อย

2) ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง บุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่

3) ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง จะพยายามตั้งใจในการทำงาน อุทิศกำลังกาย และกำลังสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่

4) ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

6. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เป็นองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับของประชาชนในภาคใต้ ดังนั้นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จึงเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอกในระดับสูง ทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูงเช่นกัน โดยเจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ⁹ คือ

1) องค์ประกอบทางความคิด (cognitive component) เป็นการที่สมองของบุคคลรับรู้และวินิจฉัยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ เกิดเป็นความรู้ ความเชื่อเกี่ยวกับวัตถุ บุคคลหรือสถานการณ์ขึ้น องค์ประกอบทางความคิดเกี่ยวข้องกับการพิจารณาที่หมายของเจตคติออกมาว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี เช่น การออกกำลังกายเป็นสิ่งที่ดี

2) องค์ประกอบทางความรู้สึก (affective component) เป็นลักษณะทางความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่จะสัมพันธ์กับความคิดและการรับรู้ องค์ประกอบทางความรู้สึกนี้มี 2 ลักษณะคือ ความรู้สึกทางบวก ได้แก่ ชอบ พอใจ เห็นใจและความรู้สึกทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่พอใจ กลัว รังเกียจ องค์ประกอบทางความรู้สึกจะสอดคล้องกับองค์ประกอบทางความคิดในลักษณะที่ว่าถ้ามีการรับรู้หรือความคิด ความเชื่อที่ดีต่อสิ่งใดย่อมมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้นด้วยและความรู้สึกนี้จะเกี่ยวข้องกับการกระทำ ถ้าเรามีความรู้สึกที่ดีหรือชอบสิ่งใด เราก็พยายามจะเข้าใกล้หรือมีความสัมพันธ์กับสิ่งนั้น

3) องค์ประกอบทางพฤติกรรม (behavioral component) เป็นความพร้อมที่จะกระทำหรือพร้อมที่จะสนองต่อที่หมายของเจตคติ องค์ประกอบทางพฤติกรรมมีความสัมพันธ์และมักจะสอดคล้องกับองค์ประกอบทางความคิดและความรู้สึก เพราะเราสามารถอนุมานความคิดและความรู้สึกได้จากพฤติกรรมของบุคคล องค์ประกอบทางพฤติกรรมนี้แสดงได้สองลักษณะคือ พฤติกรรมทางบวก ได้แก่ การเข้าใกล้ ยอมรับ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือและพฤติกรรมทางลบ ได้แก่ ถอยหนี ทำลายขัดขืน ต่อสู้ เป็นต้น

6.2 ปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการที่องค์การมีการผลักดันให้บุคลากรมีการออกความคิดเห็น เสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงานมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจและมีผลให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง ดังที่ Herzberg⁷ กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

1) การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในการทำงาน

2) ลักษณะงาน (work itself) หมายถึง ลักษณะที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

3) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ออกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

4) ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

7. ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คือ เจตคติต่อองค์การ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ได้ร้อยละ 11.3 ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกของบุคคลที่จะยอมรับหรือสนับสนุนในการกระทำต่างๆ ดังนั้นถ้าบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การก็จะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

ส่วนปัจจัยอื่นๆ พบว่าไม่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการมุงอนาคต รวมทั้งปัจจัยแรงจูงใจ

และปัจจัยการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ไม่อยู่ในระดับสูงพอที่จะเป็นตัวพยากรณ์ได้

สรุป

จากผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.9) มีอายุอยู่ระหว่าง 32-40 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 36.0) 9-17 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.9) เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.6 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 8,390-16,343 บาท และร้อยละ 55.2 มีสถานภาพสมรสคู่ ด้านการมุงอนาคตส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 54.8 และ 54.8 ตามลำดับ โดยรวมระดับการมุงอนาคตของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$) ส่วนเจตคติต่อองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ระดับปานกลาง และสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.4, 31.4 และ 1.3 ตามลำดับ โดยรวมระดับเจตคติต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$)

2. ปัจจัยแรงจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ระดับปานกลาง และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 50.6, 43.5 และ 5.9 ตามลำดับ ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

3. ปัจจัยการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ระดับปานกลาง และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 62.3, 37.2 และ 5.9 ตามลำดับ ระดับปัจจัยการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$)

4. ความผูกพันต่อองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.0 และ 41.0 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$)

5. เมื่อทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อองค์การ และปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ คือ เจตคติต่อองค์กรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.113

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีอายุในช่วง 23-31 ปีและมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในกลุ่มดังกล่าวน่าจะมีความมุ่งมั่นในระดับสูงซึ่งอาจสามารถหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรได้ยาวนาน

2. หลักการบริหารงานในปัจจุบันถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่กับองค์กรได้นานและทำประโยชน์ให้กับองค์กรมานาน ดังนั้นในกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 32 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ควรมีการชี้แนะหรือส่งเสริมในแนวรุกแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการทำผลงาน เพื่อให้สามารถมีผลงานในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. นันทนา ประกอบกิจ. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2538.

2. ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล [ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร; 2532.
3. เซาวลิต ตานานนท์ชัย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด [วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต (สังคมวิทยา)]. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2532.
4. มณี ถาวรทิวังษ์. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2536.
5. Heckhausen H. Achievement motivation. Berlin Heidelberg, New York: Springer; 1967.
6. สุวิไล เรียงวัฒนสุข. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2532.
7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons; 1959.
8. Baron RA. Behavior in organizations. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc; 1986;165.