

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES  
AT BNH HOSPITAL

พลอยนภัส พิณีकरणกุล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ploynapat Pinijakarnkul

E-mail: yuri\_y968@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน, องค์กร, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาล

## **ABSTRACT**

The research on Organizational Commitment of Professional Nurses at BNH Hospital. The objective is to study the organizational commitment of professional nurses at BNH Hospital. The factors of research include The Aspect of accepting goals and having confidence in the organization, The Willingness to work for the organization, The Loyalty and pride to the organization, and The Need to maintain membership in the organization.

The sample group who answered the questionnaire consisted of 160 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. Using a computer program to find the frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation (SD).

The results of the research found that the number of respondents of 160 people, most of them were female, 138 people, representing 86.0%, aged 25-34, 94 people, representing 59.0%, were single, 76 people, representing 47.5%, had a bachelor's degree. 138 people accounted for 86.0%, 116 people accounted for 72.5 percent of operational level positions, 66 people accounted for 41.0 percent of working periods of 6-10 years.

The research found that Organizational Commitment of Professional Nurses at BNH Hospital overall is at a high level. The aspect that was at a high level was The Loyalty and pride to the organization and The Aspect of acceptance of goals and confidence in the organization, respectively. The aspect that was at the moderate level was The Willingness to work for the organization and The Need to maintain membership in the organization.

**Keyword:** Commitment, Organization, Professional nurses, The Hospital

## บทนำ

ในปัจจุบันมีองค์กรต่างๆเกิดขึ้นอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความหลากหลายและการแข่งขันกันระหว่างองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารงานองค์กรจะบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ องค์กรจะต้องคำนึงถึง เป้าหมายของคนและเป้าหมายของงาน ในส่วนเป้าหมายของคนรวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยจะต้องสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งความรู้ จริยธรรมและคุณธรรม รวมทั้งต้องรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพไว้ด้วย เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน

ในปัจจุบัน โรงพยาบาลก็เป็นหนึ่งในองค์กรที่มีทั้งภาครัฐบาลและเอกชน โดยเฉพาะพยาบาลในภาคเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานบริการสุขภาพที่มีการแข่งขันสูงในด้านคุณภาพการรักษาและการให้บริการ ทำให้พยาบาลได้รับแรงกดดันในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้การบริการเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ ส่งผลให้อัตราการลาออกจากองค์กรมีมาก ผลกระทบทางตรงจากการมีพยาบาลหมุนเวียนเข้าออกบ่อย ทำให้หน่วยงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดสรรและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ผลกระทบทางอ้อมทำให้พนักงานที่คงอยู่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องปฏิบัติเวรแทนพยาบาลที่ลาออก และเกิดความเหนื่อยล้าต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการที่มีต่อองค์กร

โรงพยาบาลบีเอ็นเอชเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางรองรับผู้ป่วยใน 100 เตียง มีผู้มาติดต่อรับบริการมากถึง 50,000 คนต่อปี จากมากกว่า 120 ประเทศทั่วโลก ให้บริการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่หลากหลายภาษาและวัฒนธรรม จากสถิติการให้บริการผู้ป่วยมีอัตราที่สูงขึ้น แต่อัตราของพยาบาลมีน้อยลง บรรยากาศการทำงานมีความเครียด ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของพยาบาล นอกจากนั้นสภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้รับบริการ รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบจากการลาออกจากงาน การโอนย้ายงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเพื่อทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงาน

จากสถานการณ์ดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ รักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กรให้ยาวนาน เป็นทิศทางในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้รู้สึกจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การหมุนเวียนเปลี่ยนงานลดน้อยลงต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

#### ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร ความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร และความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช จำนวน 250 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ เดือนมกราคม 2565) สุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่าจำนวน 154 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่จำนวน 160 คน

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2565

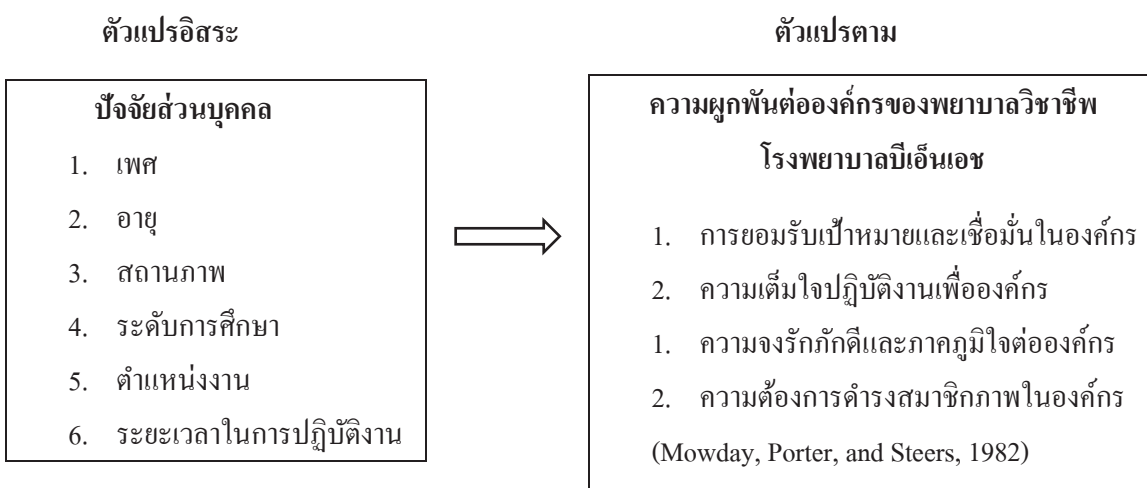
## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบีเอ็นเอช เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ถูกต้อง

3. นำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงนโยบายด้านประสิทธิภาพในงานให้ครอบคลุมมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาสร้างความสัมพันธ์ภายในของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาเจ้าหน้าที่คงอยู่กับองค์กรได้นาน และสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างองค์กร

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความผูกพันในองค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบด้านความผูกพัน ออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Meyer & Allen (1991, p. 75-76) ได้เสนอรูปแบบความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral commitment) โดยอธิบายความผูกพันด้านทัศนคติว่าเป็น ความรู้สึกของบุคลากรที่ได้ยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหล่อหลอมเข้ามาในตนเอง และตั้งใจ

รักษาความสัมพันธ์กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันด้านทัศนคติเป็นกระบวนการทางความรู้สึกนึกคิดซึ่งบุคลากรใช้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์กร

### ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลบีเอ็นเอช

โรงพยาบาลบีเอ็นเอช หรืออีกชื่อเรียกว่า โรงพยาบาลบางกอกนีสซิงโฮม เป็นโรงพยาบาลของเอกชนขนาดกลาง เปิดทำการที่ 9/1 ซอยคอนเวนต์ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร นับว่าเป็นโรงพยาบาลพยาบาลเอกชนแห่งแรก และเก่าแก่ที่สุดในประเทศไทย ดำเนินกิจการให้การรักษาพยาบาลทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ สามารถรองรับผู้ป่วยนอกได้ประมาณวันละ 2,000 คน มีห้องพักที่สามารถรองรับผู้ป่วยในได้ 100 ห้อง มีผู้มาติดต่อรับบริการมากถึง 50,000 คนต่อปี จากมากกว่า 120 ประเทศทั่วโลก มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดมากกว่า 500 คน มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญครบทุกสาขา ซึ่งให้บริการอยู่ในศูนย์การแพทย์เฉพาะทางกว่า 27 ศูนย์ ผ่านการรับรองคุณภาพ Hospital Accreditation (HA) of Thailand ในระดับชาติ และ Joint Commission International (JCI) Accreditation ในระดับนานาชาติ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑามาศ วิเวโก (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน, ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ธัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

พรทิพย์ สมวัน (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเชียงใหม่หัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุด และด้านการยอมรับ

เป้าหมายองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนครปฐม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช จำนวน 250 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ เดือนมกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจำนวนพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบีเอ็นเอชมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 250 คน การหากรุ่นตัวอย่าง ผู้ศึกษาหาได้โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเท่ากับ 154 คน โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 5%

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพัน 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด =5, มาก =4, ปานกลาง =3, น้อย =2, น้อยที่สุด =1

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้แก่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลบีเอ็นเอช

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 และเพศชายจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ 35-44 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0, ต่ำกว่า 25ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน



64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และหย่าร้าง / หม้าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือรองหัวหน้างานจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5, หัวหน้างานจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และผู้จัดการจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ 1-5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0, ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และ 11 ปี ขึ้นไปจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

#### 1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ท่านเชื่อมั่นในภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ องค์กรนี้เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้ได้รับความไว้วางใจเชื่อมั่นจากสังคม ท่านรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม องค์กรนี้เป็นองค์กรแห่งความสุข ท่านเห็นด้วยกับนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรกำหนดขึ้น ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก และท่านรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ทำงานอยู่ ตามลำดับ

#### 2. ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพยายามเรียนรู้เรื่องงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ท่านเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย ท่านเห็นด้วยถ้าต้องมีการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ ท่านมีความคิดริเริ่มพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ท่านพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการ

ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ และท่านพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ตามลำดับ

### 3. ด้านความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ท่านคิดว่าตัดสินใจถูกแล้วที่เข้ามาทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ท่านจะรักษาชื่อเสียงและประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ ท่านพยายามช่วยส่งเสริมให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ท่านเห็นประโยชน์ขององค์กรมาเป็นอันดับแรกเสมอ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ยินชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นที่ตั้ง ตามลำดับ

### 4. ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าตัวท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดี ท่านต้องการอยู่ในองค์กรเนื่องจากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม หากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานท่านก็ยังยืนยันที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ท่านต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอด และท่านไม่สนใจเปลี่ยนงานใหม่แม้จะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าเดิม ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

### ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบีเอ็นเอช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร และด้าน

การยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร

## อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

### 1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ท่านเชื่อมั่นในภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ องค์กรนี้เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้ได้รับความไว้วางใจเชื่อมั่นจากสังคม ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม องค์กรนี้เป็นองค์กรแห่งความสุข ท่านเห็นด้วยกับนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรกำหนดขึ้น ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก และท่านรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ทำงานอยู่ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

### 2. ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพยายามเรียนรู้เรื่องงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่าง

เต็มที่ในการทำงาน ท่านเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย ท่านเห็นด้วยถ้าต้องมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ ท่านมีความคิดริเริ่มพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ท่านพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ และท่านพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูทามาศ วิเวโก (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายาอามจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน, ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

### 3. ด้านความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ทำงานอยู่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ท่านคิดว่าตัดสินใจถูกแล้วว่าเข้ามาทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ท่านจะรักษาชื่อเสียงและประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ ท่านพยายามช่วยส่งเสริมให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ท่านเห็นประโยชน์ขององค์กรมาเป็นอันดับแรกเสมอ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ยินชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นที่ตั้ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนครปฐม

### 4. ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าตัวท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดี ท่านต้องการอยู่ในองค์กรเนื่องจากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม หากมีการเปลี่ยนสภาพการทำงานท่านก็ยังยืนยันที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้ทำให้ท่านทำงาน

ได้อย่างมีความสุข ท่านต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอด และท่านไม่สนใจเปลี่ยนงานใหม่แม้จะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าเดิม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สมวัน (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุด และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

#### 1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและเชื่อมั่นในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรมีการจัดประชุมระหว่างบุคลากรภายในแผนกกับหัวหน้าแผนกทุกเดือน มีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับตัวแทนพยาบาลระดับปฏิบัติการทุก 3 เดือน, ความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ควรมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลอย่างชัดเจน โดยมีการวางเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ จัดทำแผน และพัฒนา, การรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรมีโปรแกรมที่ทางผู้บริหารลงมาพบปะกับบุคลากรในองค์กรทุกปี เพื่อชี้แจงทิศทางองค์กร ชี้แจงนโยบายที่มีการปรับเปลี่ยน รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงาน เป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร บุคลากรจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

#### 2. ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ความพยายามเรียนรู้เรื่องงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการจัดเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากเวลางาน จัดฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการ ฝึกอบรมแนวคิดการสร้าง ความผูกพันองค์กร และการบริหารคนขึ้นต้นให้กับหัวหน้าหน่วยงาน จัดทำนโยบายหลักสูตรการบริหารคนเพื่อสร้างสุขในการทำงานเพื่อใช้ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการกับผู้จัดการแผนกและผู้บริหาร ให้ทุนการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ, การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ควร

เสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงานของพยาบาล ได้แก่ การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ควรเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพราะจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กร, ความเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ควรวิเคราะห์ภาระงานของพยาบาลในแต่ละหน่วยงาน เพื่อบริหารอัตรากำลัง และนำมาจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ สอดคล้องกับภาระงาน โดยการมีส่วนร่วมของหัวหน้าหน่วยงานในการศึกษา ชั่วโมงความต้องการในการดูแลของผู้ป่วย (Nursing hour per patient day: NHPPD) และการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น โปรแกรมการบันทึกข้อมูลผู้ป่วย โปรแกรมการบริหารยาให้ผู้ป่วย

### 3. ด้านความจงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ทำงานอยู่ ควรจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหน่วยงาน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ เช่น งานกีฬา งานรื่นเริงตามโอกาสต่างๆ จัดให้มีการประกวดการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้รางวัลพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น, ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ควรจัดทำโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์กรทุกปี โดยเปิดเผยผลสำรวจและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับผลสำรวจให้กับบุคลากรทุกคนภายในโรงพยาบาลได้รับทราบอย่างทั่วถึง, การตัดสินใจถูกแล้วที่เข้ามาทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ควรมีการกำหนดแผนผังโอกาสในการเติบโตในสายการพยาบาล และข้อปฏิบัติอย่างชัดเจนที่จะก้าวหน้าในสายงานนั้น

### 4. ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง ความคิดว่าตัวท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดี ควรมีการจัดอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ กิจกรรมละลายพฤติกรรม และมีระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) พร้อมทั้งการจัดอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงและการประเมินผลอย่าง, ความต้องการอยู่ในองค์กรเนื่องจากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ควรเพิ่มอัตรากำลังและค่าล่วงเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มาก มีการปรับเงินเดือนเพิ่มทุกปี มีการวางระบบสนับสนุนที่ดีในการจ่ายค่าตอบแทน คือ ระบบการประเมินผล การสำรวจภาวะรายได้และค่าตอบแทนในโรงพยาบาลระดับเดียวกัน ในส่วนของสวัสดิการควรจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมความต้องการพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพมากยิ่งขึ้น เช่น สวัสดิการห้องพัก สวัสดิการกลางวันราคาพิเศษสำหรับพนักงาน สถานที่สำหรับออกกำลังกาย ห้องสมุด, หากมีการเปลี่ยนสภาพการทำงานท่านก็ยังยืนยันที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป คือ ควร จัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้สะอาดปลอดภัยจากเชื้อโรค มีระบบการป้องกันและตรวจสอบพื้นที่อันตราย มีแผนการดูแลบุคลากรอย่างชัดเจนหากประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน เพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในเวรป่วย-ดึก ให้ยามตรวจตามตึกต่างๆ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบีเอ็นเอช ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาความผูกพันองค์กรในฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันทั่วทั้งองค์กร
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพต่าง โรงพยาบาลที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ควรจะมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่นๆ โดยใช้กรอบแนวคิดการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป
3. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) ผู้ที่สนใจทำวิจัยในหัวข้อนี้อาจทำการศึกษาค้นคว้ารูปแบบความผูกพันในลักษณะเดียวกันนี้ ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ทราบรายละเอียดเชิงลึกที่ชัดเจนมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ วิเวโก. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายยาม จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญรัตน์ วิฑูรากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พรทิพย์ สมวัน. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Occupational Psychology.
- Steers. R. M, & Porter. L. W. (1991). Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill. (5th ed).
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis: Third edition. : New York: Harper and Row Publication.