

ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร
ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

**WORKSUCCESS EXPECTATION AND
ORGANIZATION COMMITMENT INFLUENCING
PROFESSIONAL NURSES' RETENTION FOR PUBLIC HOSPITAL IN
BANGKOK DISTRICT**

อุษาวดี ไชยแก้ว

สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Usawadee Chaikaew

E-mail: 6314155032@rumail.ac.th

Department of Management, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University,
Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีอายุงานมากกว่า 20 ปี และมีระดับรายได้อยู่ที่ 40,000 บาทขึ้นไป ในส่วนของการศึกษาตัวแปรอิทธิพล 2 ตัว ได้แก่ ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความ

คาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงที่สุด คือ ความคาดหวังต่อความสำเร็จที่มาจากความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และความสำเร็จในการทำงานภายใต้สถานการณ์ปกติ ตามลำดับ ในส่วนของความผูกพันในองค์กรนั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในองค์กรค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในองค์กร ค่อนข้างมากในทุกด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านจัดตามลำดับดังนี้ ลำดับแรกคือความผูกพันด้านพฤติกรรม ตามมาด้วยความผูกพันทางทัศนคติ

โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพค่อนข้างมากในทุกข้อ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 3 ลำดับแรกคือ วางแผนที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ วางแผนที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมั่นใจที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปเพราะเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง ตามลำดับ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าโดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 22.5 อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละด้านยังพบอีกว่า ตัวแปรอิทธิพลทุกตัวส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน, ความผูกพันในองค์กร, การคงอยู่ในองค์กร, พยาบาลวิชาชีพ

ABSTRACT

The purposes of this study aimed (1) to survey and summarize the opinions of professional nurses affiliated with a public hospital in Bangkok on their work success expectation, Organizational commitment and retention in the organization. (2) to analyze and summarize the work success expectation and organizational commitment effects on the retention in the organization of professional nurses affiliated with a public hospital in Bangkok. The administered questionnaire with the reliability

value of 0.97 and approved content validity by the experts were employ for data collection. The 200 samples were randomly select by using specific random sampling method. Both descriptive and inferential statistics were apply including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The study found that most of the respondents were over 40 years old, had more than 20 years of employment, and had an income of 40,000 baht or more per month. In this study, two influential variables were the work success expectation and Organizational commitment. It was found that overall; the respondents had rather highly expectations for work success expectation. When considering each aspect, it was found that some of the respondents had the highest expectations for work success expectation that came from relationships within the organization and success in working under normal circumstances, respectively. In terms of organization commitment, it was found that the respondents were rather highly organization commitment. When considering each aspect, it was found that Respondents are engaged in the organization. Quite a lot in every aspect however, when considering the averages of each aspect, they were arrange in order as follows. The first is behavioral organization commitment followed by an attitude organization commitment.

Overall, the respondents had a high level of opinions on the organizational retention of professional nurses in all items. However, according to the average of each item, the respondents' opinions on staying in the professional nurses' organization were top 3: The first is to plan to work at this hospital for as long as possible. Plan to work at this hospital for at least 2 years and confident to continue working at this hospital because it is a reputable hospital, respectively.

From the results of the hypothesis test, it was found that overall; the two influence variables combined would significantly affect the professional nurses' retention by 22.5%. Where the two influence variables are independent of each other. Statistical at the 0.05 level. Every influence variable affecting professional nurses' retention was statistically significant at the 0.05 level. Influence of work success expectation had the greatest effect on professional nurses' retention. Followed by the influence factor on organization commitment statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work success expectation, organization commitment, organizational retention, professional nurses

ที่มาและปัญหาการวิจัย

โรงพยาบาลเป็นองค์กรด้านบริการสุขภาพที่มีบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร ในระบบบริการสุขภาพจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการที่ดี มีคุณภาพ 2020 สถานพยาบาลต้องเผชิญกับการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประมาณ 400,000 คน (บุญช่วย ศีลาหม่อม, 2560) สำหรับประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพส่งผลให้พยาบาลในระบบต้องรับภาระที่หนักขึ้น เนื่องจากมีการลาออกของพยาบาลเป็นจำนวนมาก ในขณะที่การผลิตพยาบาลเข้าในระบบกลับยังไม่เพียงพอ และยังมีการสูญเสียพยาบาลที่ออกนอกวิชาชีพเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของวิชาชีพพยาบาลมีหลายสาเหตุ เช่น สถานภาพการจ้างงานไม่มั่นคง ภาระงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งเรื่องความก้าวหน้าในงาน ภาวะการขาดแคลนวิชาชีพอาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ ได้แก่ การต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นจากการปฏิรูประบบบริการสุขภาพทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้สะดวกรวดเร็วกว่าแต่ก่อน (ชญานิ จุลบล, 2563)

ประเทศไทยมีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 165,541 คน ในจำนวนนี้จะอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ คิดค่าเฉลี่ย พยาบาลไทย 1 คนจะต้องดูแลผู้ป่วยถึง 395 คน จึงทำให้เกิดภาระงานที่หนัก ทำให้บางคนเปลี่ยนอาชีพ ในขณะที่บางคนย้ายไปอยู่โรงพยาบาลเอกชน (ชญานิ จุลบล, 2563)

โรงพยาบาลในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง เป็นอีกหนึ่งโรงพยาบาลที่ประสบกับการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล พบว่าอัตราการลาออกของพยาบาล 5 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี 2561-2565 เฉลี่ยลาออกปีละ 256 คน ซึ่งมีอัตราส่วนสูงถึงร้อยละ 8 ต่อปี พยาบาลวิชาชีพถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถขยายองค์กรให้ใหญ่ขึ้นได้ ในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความสำคัญด้านการรักษาบุคลากรสายพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงพยาบาล เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาพยาบาลสายวิชาชีพรุ่นต่อไปให้มีความผูกพันองค์กรและคงอยู่ในวิชาชีพ

การที่จะรักษาการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรนั้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้มีแนวทางในการจัดการเพื่อรักษาการคงอยู่ของบุคลากรต่อไป พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขต (2559), ชญานิ จุลบล (2563), และ Tourangeau et al. (2012) ได้มีการศึกษาที่อธิบายว่าการคงอยู่ของบุคลากรขึ้นอยู่กับ การที่องค์กรนั้นสามารถตอบสนองความคาดหวังต่อความสำเร็จที่มาจากลักษณะของหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ปกติ และสถานการณ์ที่ไม่ปกติ

นอกจากนี้ ปิยะมาศ เกิดแสง (2556) และพิมพ์พัฒน แฉล้มเกตุต์ (2559) ได้มีการกล่าวถึงความผูกพันในองค์กรซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรเช่นเดียวกัน

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรว่าจะมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพสังกัด โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ องค์กรวิชาชีพพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 สามารถนำไปปรับใช้ในยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.2 เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ที่จะมุ่งใจให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป
2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ
3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้
 - 3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
 - 3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น
 - 3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

1.1 ตัวแปรความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมของงาน ซึ่งความสำเร็จวัดได้จากความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทันตามกำหนด และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรความผูกพันในองค์กร

สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ทุกปัจจัยที่ศึกษามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.3 ตัวแปรเรื่องการคงอยู่ในองค์กร

Cowden & Cummings (2011) ทำการศึกษาจากเอกสารบทความงานวิจัยจำนวน 23 เรื่อง ตั้งแต่ ค.ศ.1985-2011 เป็นการศึกษาเพื่อต้องการอธิบายรูปแบบทฤษฎีของการคงอยู่ในตำแหน่งงานของ clinical nurses และศึกษาอิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีส่งผลต่อการคงอยู่เพื่อเป็นแนวทางของการพัฒนา โดยอาศัยรูปแบบแนวคิดทฤษฎีที่ Boyle et al. (1999) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่โดยกรอบแนวคิดนี้มีข้อเสนอว่า ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการสนับสนุนของผู้จัดการ ความผูกพันองค์กร ความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า การทำงานกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของผู้ร่วมงาน และลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายการคงอยู่ในการทำงานของพยาบาล โดยเฉพาะความผูกพันองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญใช้ในการทำนาย (กิตติยา ชัชวาล ชาญชนกิจ, 2560)

2. การนำเสนอกรอบแนวความคิด เพื่อนำเสนอเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน

Vroom (อ้างถึงใน วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ, 2560) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นมีระบบ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อ เจตคติ โดยเกิดจากแรงจูงใจ และยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานกับรางวัลตอบแทนบุคคลจะเลือกรับรู้ตามความคาดหวังรางวัล ที่คาดว่าจะได้รับ บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาแล้วได้รับผลประโยชน์มากที่สุด

ทฤษฎีความสำเร็จ (Achievement Needs (nAch)) เมคเคลแลนด (McClelland,1947 อ้างใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) มีความเชื่อว่า มนุษย์เรามุ่ง จะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไป

งามจิต อินทวงศ์ (2556) กล่าวว่า ความคาดหวังจากการทำงานนั้นประกอบด้วย (1) ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน (2) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์ หรือผลของการปฏิบัติงาน และ (3) ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

เคนเตอร์ (Kanter, 1968 อ้างในชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์, 2554) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าคือความเต็มใจของสมาชิกในองค์กรที่จะยอมสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร

มินเนอร์ (Miner, 1992 อ้างถึงในกนกพร กระจ่างแสง, 2560) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงที่ในการทำงาน โดยไม่ย้ายเปลี่ยนที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่ได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา (2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน ต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นเพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

Boyle et al. (1999) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่โดยกรอบแนวคิดนี้ได้มีข้อเสนอว่า ความพึงพอใจในงาน ความสามารถและการสนับสนุนของผู้จัดการ ความผูกพันองค์กร ความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า การทำงานกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นของผู้ร่วมงาน และลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลทั้งหมดเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายการคงอยู่ในการทำงานของพยาบาล

โดยเฉพาะความผูกพันองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญใช้ในการทำนาย (กิตติยา ชัชวาล ชาญชนกิจ, 2560)

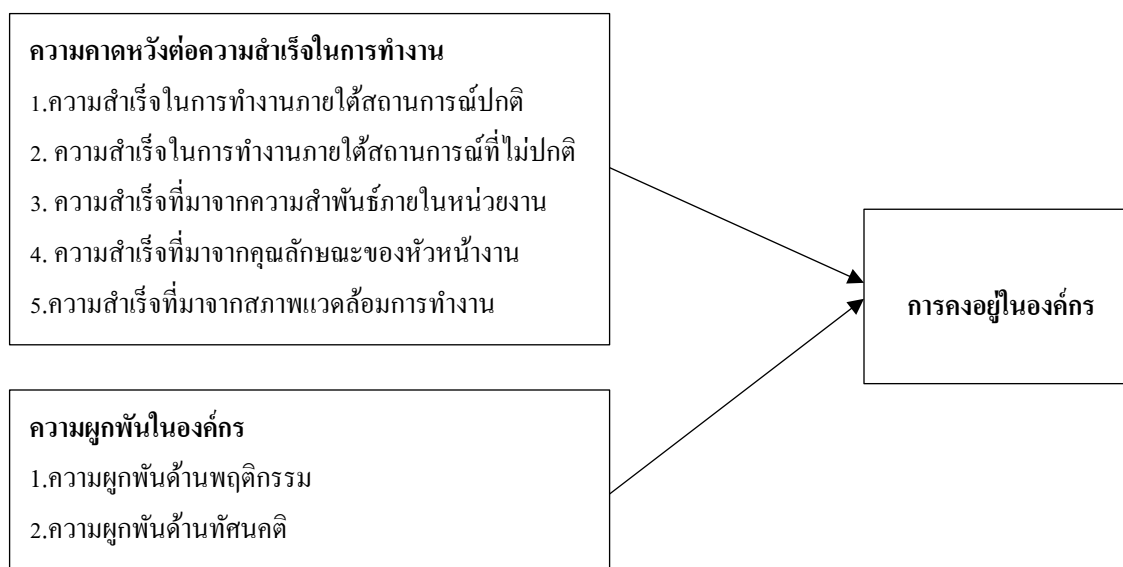
3. การนำเสนอสมมติฐานการวิจัยที่ได้รับจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรือมีอิทธิพล ระหว่างความคาดหวังความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 : ความผูกพันในองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีคุณสมบัติที่จะศึกษา คุณสมบัติดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูล โดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่ (1) พยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีจำนวนทั้งสิ้น 3,270 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหาร ทุนมนุษย์ ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

Z = ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 93 เท่ากับ 1.89

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.07

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 357 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่าง เนื่องจาก ข้อจำกัดในเรื่องเวลา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษามาก่อน และเกี่ยวข้อง
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

4. องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ความคาดหวังต่อความสำเร็จ” มีคำถามจำนวน 31 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” มีคำถามจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง “การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ” มีคำถามจำนวน 12 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

5. การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

5.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็นที่ท่านเหล่านั้นมีต่อคำถามที่ใช้ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแล้วจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง ภายหลังจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้อนุมัติแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือต่อไป

5.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ในเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้ (ชญาณี จุลบล, 2563) ค่าสรุปสัมประสิทธิ์อัลฟาของแต่ละตัวเป็นดังนี้

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบคอัลฟา
1. ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน	0.96
2. ความผูกพันต่อองค์กร	0.97
3. การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ	0.96
ค่ารวม	0.97

6. ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

6.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

6.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรจัดอันดับ (ชญาณี จุลบล, 2563)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องความคาดหวังต่อความสำเร็จในงาน ความผูกพันองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรภาค (ชญาณี จุลบล, 2563; คณิงนิตย์ พงษ์สุวรรณและคณะ, 2561)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพในสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ (ต้น) มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ให้ผู้วิจัยระบุว่าจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) (ชญาณี จุลบล, 2563)

7. การแปลผลค่าสถิติ

7.1 ผู้วิจัยทำการคำนวณความห่างของแต่ละช่วงคะแนนโดยใช้สูตร ดังนี้ (ชญาณี จุลบล, 2563)

$$\text{ช่วงห่างระหว่างช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}}$$

ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

5 = ระดับค่าคะแนนสูงสุด

1 = ระดับค่าคะแนนต่ำสุด

ดังนั้นการแทนค่าสูตรจะได้ $= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$

5

7.2 ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับการแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า น้อยที่สุด/ ต่ำที่สุด
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.60 แปลผลว่า ค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างต่ำ

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.61 – 3.40 แปลผลว่า ปานกลาง

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.41 – 4.20 แปลผลว่า ค่อนข้างมาก/ค่อนข้างสูง

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.21 – 5.00 แปลผลว่า มากที่สุด/สูงที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษข้างต้นมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 : ความผูกพันในองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมติฐานทั้งคู่

สรุปผลการศึกษา

1.1. สรุปผลการศึกษาที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาเรื่องข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ อายุงาน และระดับรายได้เฉลี่ย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่มากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37 มีอายุงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 และมีระดับรายได้รายเดือนอยู่ที่ 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.5

1.2. สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร อันได้แก่ ความคาดหวังต่อความสำเร็จในงาน ความผูกพันในองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร สรุปได้ว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีความคาดหวังต่อความสำเร็จที่มาจากความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และความสำเร็จในการทำงานภายใต้สถานการณ์ปกติ มากที่สุด ตามลำดับ ในขณะที่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างมาก โดยแยกเป็นด้านต่างๆ คือ ความคาดหวังต่อความสำเร็จที่มาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวังต่อความสำเร็จที่มาจากคุณลักษณะของหัวหน้างาน และความสำเร็จในการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ปกติ ตามลำดับ

ส่วนเรื่องความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในองค์กรค่อนข้างมากในทุกด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านจัดตามลำดับดังนี้ ลำดับแรกคือความผูกพันด้านพฤติกรรม ตามมาด้วยความผูกพันทางทัศนคติ

ในเรื่องการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพบว่ามีความผูกพันในทุกข้อ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ การวางแผนที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ วางแผนที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมั่นใจที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปเพราะเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง

1.3. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1.3.1 ผลสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่อง ความคาดหวังความสำเร็จในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

1.3.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน และ ความผูกพันในองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่าตัวแปรความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละด้านยังพบว่าความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน ด้านที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด 2 อันดับแรก คือความสำเร็จในการทำงานภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ และความสำเร็จในการทำงานภายใต้สถานการณ์ปกติ ตามลำดับ

อีกทั้งตัวแปรความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรทุก ด้าน กล่าวคือ ด้านที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ ตามมาด้วยความผูกพันด้านพฤติกรรม

โดยภาพรวมแล้วตัวแปรอิทธิพลทุกตัวส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีความต่ำกว่า 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด (beta=0.261) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลความผูกพันในองค์กร (beta=0.248) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาที่พบว่า การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีค่อนข้างมากในทุกข้อ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 2 ลำดับแรก คือ การวางแผนที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ วางแผนที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณินันต์ พงษ์สุวรรณ และคณะ (2562) ที่อธิบายว่าระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวางแผนที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 2 ปี และการวางแผนที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องการรักษาให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่กับองค์กรได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดขึ้นได้ต่อไป คือ เน้นในเรื่องความสำเร็จในการทำงานทั้งในด้านสถานการณ์ที่ปกติ และไม่ปกติ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเชิงวิชาชีพให้พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้คาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน และ เน้นการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น ทั้งความผูกพันด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างมาก

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน สิ่งที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญ 3 อันดับแรก คือ (1) ความคาดหวังต่อความสำเร็จที่มาจากความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ ความรู้ การได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและนำไปปฏิบัติงานที่ช่วยในการแก้ปัญหาการทำงาน การได้รับความเอาใจใส่และความเป็นมิตรไมตรี และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนทำให้งานสำเร็จ (2) ความสำเร็จในการทำงานภายใต้สถานการณ์ปกติ ได้แก่ การจัดวางแผนงาน การมอบหมายงานตามภาระงาน และการจัดสรรเวลา งบประมาณ และทรัพยากรให้เพียงพอเหมาะสมกับงาน (3) ความคาดหวังต่อความสำเร็จที่มาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศดี สดใส สบายตา นำทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้และเพียงพอ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีระบบสารสนเทศที่รองรับการทำงานได้ มีความยุติธรรม และความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของหัวหน้าต่อผู้ร่วมงานทุกระดับ และมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญทั้งสองด้าน คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรม และความผูกพันทางทัศนคติ โดยที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การร่วมกันแก้ปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงาน การคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการไปปฏิบัติงาน หรือนำเสนอผลงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกสถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจน ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรนำผลงานวิจัยไปดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และควรเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถในการดึงพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากมีผู้ทำการศึกษาเรื่องนี้ในพยาบาลวิชาชีพโดยตรงน้อยมาก

3. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นเพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้น ซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในโรงพยาบาลอื่น ๆ เพื่อให้ขนาดประชากรเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มเดิม ว่ามีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรเป็นอย่างไร

บรรณานุกรม

กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อ คุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรีปีที่11 ฉบับที่26 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2560.

กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คุยฎีนิพนธ์. ปรัชญาคุยฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม.

คณินันต์ พงษ์สุวรรณ และคณะ. 2562. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ฉบับที่ 25 เดือนมกร- มิถุนาย 2560.

งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชญานี จุลบล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชญากา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาบริษัท สสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. สารนิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.

พิมณพัฒน์ แฉล้มเกตุต์.(2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ. (2560). ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

- ของบุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล
วิชาชีพ.วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ปีที่25 ฉบับที่4.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม
อุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Boyle, D. M., Bott, M. J., Hansen, H. E., Woods, C. Q., & Taunton, R. L. (1999). **Manager's
leadership and critical care nurses' intent to stay.** *American Journal of Critical Care*, 8(6), 361-
371
- Cowden, T. L., & Cummings, G.G. (2012). **Nursing theory and concept development: A
theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions.** *Journal of
Advanced Nursing*, 68(7), 1646-1657.
- Taro Yamane. (1967). **Elementary Sampling Theory.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Tourangeau, A.E., Thomson, H., Saari, M., Widger, K., Ferron, E.M., & MacMillan, K. (2012).
Determinants of nurse faculty intention to remain employed. *Open Journal of Nursing*, 2(1), 254-
261.