



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8
Factors Affecting Organizational Commitment of Registered Nurses, Ministry of
Public Health Employee, at Hospitals in Regional Health 8

นุชชา เชื้อเวียง (Nuchaya Chueaveang)¹ วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (Warinee Iemsawasdikul)²

มุกดา หนูศรี (Mukda Nuysri)³

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 (2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) อิทธิพลของคุณลักษณะองค์กร (ขนาดองค์กร) คุณลักษณะส่วนบุคคล (ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ) การบริหารจัดการ (การบริหารจัดการค่าตอบแทน) ประสิทธิภาพการทำงาน (การมีส่วนร่วมในการทำงาน) และบทบาทในงาน (ภาระงานเกิน) ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 144 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 บทบาทในงาน ส่วนที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 4 การบริหารจัดการ ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการทำงาน และส่วนที่ 6 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามส่วนที่ 3-6 เท่ากับ 0.86, 0.87, 0.94 และ 0.85 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 (1) มีการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการระดับสูง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการบริหารจัดการค่าตอบแทนระดับปานกลาง และมีภาระงานเกิน ร้อยละ 93.10 (2) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระดับสูง และ (3) ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการบริหารจัดการค่าตอบแทน มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ตามลำดับ ร้อยละ 25.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

1 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช nuch.03@hotmail.com

2 รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช warineei@yahoo.com

3 รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช nmukda@yahoo.com



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study factors affecting organizational commitment of registered nurses, Ministry of Public Health employee, at hospitals in Regional Health 8, (2) to examine organizational commitment of these nurses, and (3) to explore the influences of organizational characteristics (size), personal characteristics (expectations to be appointed as government services), management practices (compensation management), work experiences (participation) and role states (overload) to organizational commitment of these nurses. The sample comprised 144 registered nurses, Ministry of Public Health employee, who worked at the nursing department, hospitals in Regional Health 8. They were selected by stratified random sampling. Data were collected by questionnaires including 6 parts: (1) personal data, (2) role states (3) personal characteristics (4) management practices (5) work experiences and (6) organizational commitment. The Cronbach's alpha coefficients of the third-the sixth parts were 0.86, 0.87, 0.94, and 0.85 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results were as follows. (1) Registered nurses, Ministry of Public Health employee, rated their expectations to be appointed as government services at the high level, participation and compensation management at the moderate level. They were world overload 93.10%. (2) Registered nurses rated organizational commitment at the high level. (3) Expectation to be appointed as government services, participation and compensation management could predict and explain organizational commitment of nurses significantly. These accounted for 25.70 % ($p < 0.05$).



Keywords: Organization commitment, Registered nurses, Ministry of Public Health employee



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

การบริหารองค์การให้มีความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์กรนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรหลายอย่างที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2552) คนหรือทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเกื้อหนุน สามารถสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (พลสุข หิงคานนท์, 2549) ปัจจุบันองค์การจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยนำเข้าที่มีความสำคัญอันดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ มิยยุทธศาสตร์ในการเร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีความเพียงพอและมีคุณภาพ มีการกระจายกำลังคนที่เหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึง (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555) แผนการจัดระบบบริการสุขภาพระดับเขต ปีงบประมาณ 2555-2559 กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการอันดับแรก คือการกำหนดมาตรฐานกรอบขีดความสามารถ และกรอบอัตรากำลังคน (สำนักบริหารการสาธารณสุข, 2555) เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอที่จะให้บริการสุขภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน สถานบริการสุขภาพของไทย ประสบปัญหาขาดแคลนทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งด้านปริมาณและประเภทวิชาชีพที่สำคัญรวมถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมของบุคลากร

การขาดแคลนบุคลากรเป็นผลสืบเนื่องจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ นโยบายการลดขนาดขององค์การ การลดการผลิต การกระจายบุคลากรไม่เหมาะสม มีการกระจุกบุคลากรอยู่ในเขตเมือง การลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ความต้องการมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ความขาดแคลนยังเกิดจากข้อจำกัดในการจ้างงาน ที่ไม่สามารถรักษากำลังคนพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ (กฤษดา แสงวงดี, 2555) โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพที่มีความสำคัญและปริมาณมากที่สุดในโรงพยาบาล ที่ต้องทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพยังเป็นปัญหาวิกฤติของกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรสูง คือ 1 ต่อ 2,621 เมื่อเทียบกับระดับประเทศที่มีอัตราส่วน 1 ต่อ 530 ซึ่งโดยมาตรฐานองค์การอนามัยโลกกำหนดว่าประเทศที่กำลังพัฒนา ควรจะมีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเป็น 1 ต่อ 500 (กฤษดา แสงวงดี อ้างถึงในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2555)

ปี 2553-2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร 1 ต่อ 400 จึงคาดว่าจะยังคงมีการขาดแคลนกำลังคน ซึ่งจะส่งผลให้คนที่อยู่ในแต่ละโรงพยาบาลทำงานหนักขึ้น มีความเครียดเพิ่มขึ้น จึงมีการลาออกเพิ่มขึ้น ระหว่างปี 2548-2553 พยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง มีอัตราการลาออกรวม ร้อยละ 40.84 โดยจำนวนนี้เป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงานถึงร้อยละ 48.68 และออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 ถ้าไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ในภาคการผลิตพบว่า มีข้อจำกัดด้านการผลิต ซึ่งเป็นผลมาจากลดการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และนโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่เข้าทำงานในโรงพยาบาลรัฐลดลงตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา (กฤษดา แสงวงดี, 2555) โดยพบว่าในปีแรกของการเข้าใหม่จะมีพยาบาลที่หายไปจากระบบราชการถึงร้อยละ 50 (สุทิพร บุตรโคตร, 2555) ส่งผลให้การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในกระทรวงสาธารณสุขรุนแรงขึ้น กระทรวง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

สาธารณสุขดำเนินการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพด้วยมาตรการต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน พึงพอใจในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อันจะช่วยให้อยู่ในองค์กร มากขึ้น

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคล กับองค์กร ทำให้บุคคลตัดสินใจรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Meyer & Allen, 1997) หรือสภาวะทาง จิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบุคคลเข้าไปร่วมกิจกรรมหรือมีความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับองค์กร รู้สึก ผูกพันต่อองค์กร รักดีต่อองค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งเต็มใจที่ จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2551) หรือสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร หมายถึง สภาวะจิตใจหรือทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ในลักษณะของความรู้สึกผูกพันทาง จิตใจต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการคงอยู่และคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีด้วย การยอมรับค่านิยมขององค์กร มุ่งมั่นทุ่มเททำงาน อุทิศตนและเสียสละเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

บุคคลจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อได้รับสิ่งกระตุ้นจากปัจจัยส่วนปลาย ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะองค์กร ได้แก่ ขนาดโครงสร้างและบรรยากาศ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางประชากร ค่านิยม และความคาดหวัง ประสบการณ์ด้านสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม ความคุ้นเคย และองค์กร การบริหารจัดการ ได้แก่ การคัดเลือก การฝึกอบรม และค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ได้แก่ อัตราการว่างงาน ความรับผิดชอบใน ครอบครัวยุค ความสามัคคีปรองดอง และปัจจัยส่วนต้น (Proximal) ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม บทบาทในงาน ได้แก่ ความไม่ ชัดเจนของงาน ความขัดแย้ง และการระงับงาน และสัญญาใจ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคม (Meyer & Allen, 1997) การสร้างเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงต้องศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้มีการลาออก ลดลง (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2551) ลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะพนักงานกระทรวง สาธารณสุข ซึ่งเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ให้คงอยู่ในงาน เพื่อให้เขตสุขภาพที่ 8 มีบุคลากรเพียงพอและสามารถ ให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

เขตสุขภาพที่ 8 ประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ หนองบัวลำภู บึงกาฬ อุดรธานี สกลนคร หนองคาย นครพนม และเลย มีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร 1 ต่อ 805 (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวง สาธารณสุข, 2554) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การอนามัยโลกกำหนด ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในเขตสุขภาพที่ 8 จึงสนใจจะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 โดยใช้แนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) โดยจะศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคล การบริหาร จัดการ ประสบการณ์ในการทำงาน และบทบาทในงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาความยึดมั่นผูกพันของพยาบาล วิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล วิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้คุณภาพการบริการสุขภาพสูงขึ้น ผู้ใช้บริการมีสุขภาพและความพึงพอใจเพิ่มขึ้น



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

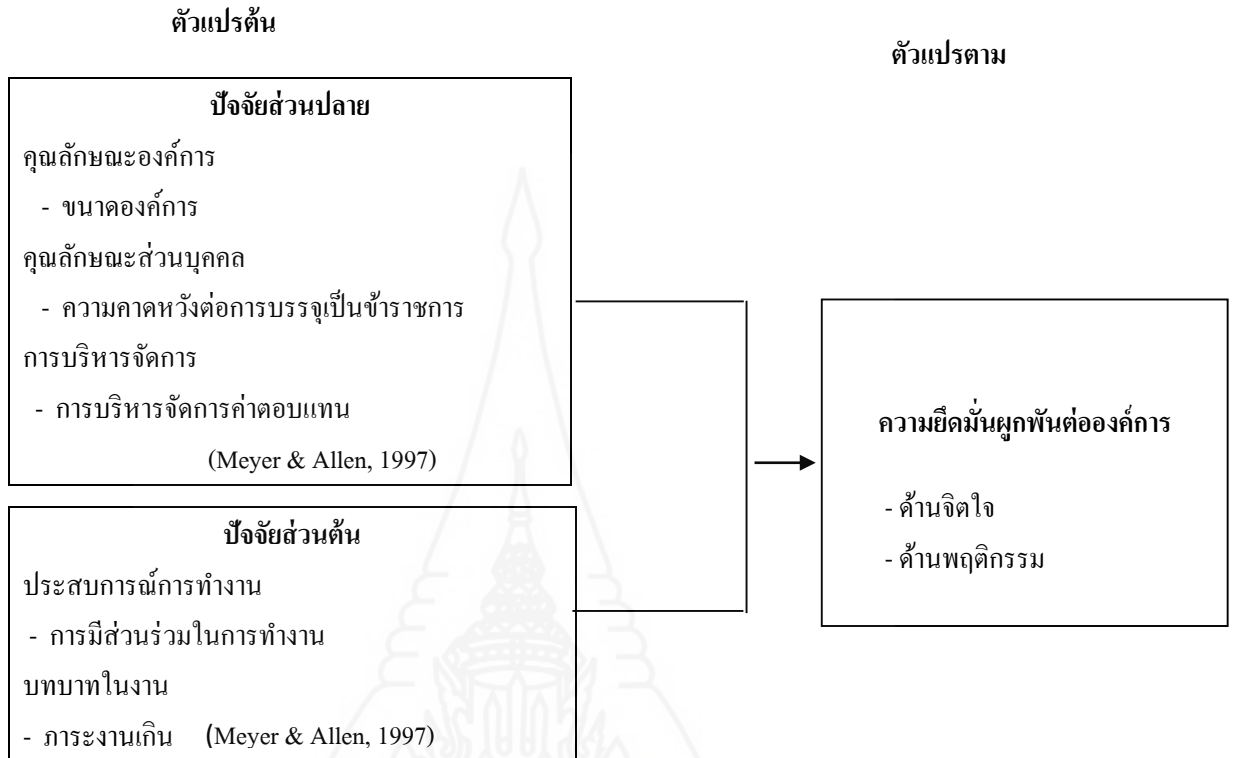
1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะขององค์กรและบทบาทในงานของพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 8 ประกอบด้วย คุณลักษณะองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ การบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการค่าตอบแทน ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และบทบาทในงาน ได้แก่ ภาระงานเกิน
2. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของขนาดองค์กร ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ การบริหารจัดการค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และภาระงานเกิน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 ใช้แนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ การบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการค่าตอบแทน ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และบทบาทในงาน ได้แก่ ภาระเกิน โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบใหญ่ๆ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม โดยปัจจัยส่วนปลาย และปัจจัยส่วนต้นมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังภาพที่ 1



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 ครอบคลุม 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดหนองบัวลำภู บึงกาฬ อุดรธานี สกลนคร หนองคาย นครพนม และเลย รวม 83 แห่ง จำนวน 1,384 คน (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8, 2557) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 บทบาทในงาน ส่วนที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 4 การบริหารจัดการ ส่วนที่ 5 ประสบการณ์การทำงาน และส่วนที่ 6 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index: CVI) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ 0.93 ตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.94



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 25.77 ปี ($SD = 1.87$) ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 51.40 ทั้งหมดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.20 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 80.56 จบการศึกษาปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นไป ร้อยละ 56.90 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 2.85 ปี ($SD = 1.25$) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 3-4 ปี ร้อยละ 44.40 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-2 ปี ร้อยละ 43.80 ได้รับเงินค่าตอบแทนจากโรงพยาบาลเฉลี่ย 21,443.61 บาทต่อเดือน ($SD = 5271.07$) ส่วนใหญ่ได้รับเงินค่าตอบแทน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 34 รองลงมา 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 31.30 ส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 71.50 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 600 เตียงขึ้นไป ร้อยละ 38.90 มีระยะเวลาปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 71-80 ชม. ร้อยละ 37.50 ภาระงานที่รับผิดชอบทั้งหมดมากเกินไป ร้อยละ 55.60 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมทำได้สำเร็จตามเวลา ร้อยละ 52.80 และเหมาะสมกับความสามารถ ร้อยละ 75.70 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานติดต่อกัน 16 ชั่วโมงต่อวัน 1-2 วันต่อสัปดาห์ ในทุกสัปดาห์ ร้อยละ 52.80 ดังตารางที่ 1





การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 144)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี) $\bar{X} = 25.77$ SD = 1.87 Min-Max 22 – 33			สถานภาพสมรส		
20-25	68	47.20	โสด	116	80.56
26-30	74	51.40	คู่	25	17.36
31-35	2	1.40	หม้าย/ หย่า /แยก	3	2.08
ระดับการศึกษาสูงสุด			ปีที่สำเร็จการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	144	100	พ.ศ. 2545-2549	2	1.40
เพศ			พ.ศ. 2550-2554	60	41.70
ชาย	4	2.80	พ.ศ. 2555 เป็นต้นไป	82	56.90
หญิง	140	97.20			
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (ปี) $\bar{X} = 2.85$ SD = 1.25 Min-Max 1-6			จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ $\bar{X} = 69.12$ SD = 16.78 Min-Max 40 -144 (ต่อ)		
1-2	63	43.80	41-50 ชั่วโมง	12	8.30
3-4	64	44.40	51-60 ชั่วโมง	24	16.70
5-6	17	11.80	61-70 ชั่วโมง	22	15.30
เงินค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดต่อเดือน (บาท)			71-80 ชั่วโมง	54	37.50
$\bar{X} = 21,443.61$ SD = 5271.07 Min-Max 11,000-35,000			81-90 ชั่วโมง	13	9.00
น้อยกว่า 15,000	22	15.30	91-100 ชั่วโมง	6	4.20
15,001-20,000	49	34.00	มากกว่า 100 ชั่วโมง	3	2.10
20,001-25,000	45	31.30	ภาระงานที่รับผิดชอบทั้งหมด		
25,001-30,000	27	18.80	เหมาะสม	64	44.40
30,001-35,000	1	0.70	มากเกินไป	80	55.60
ความเหมาะสมของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับกับความรับผิดชอบ			ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับเวลา		
เหมาะสม	41	28.50	เหมาะสมทำได้เสร็จตามเวลา	76	52.80
ไม่เหมาะสม	103	71.50	มากจนไม่สามารถทำได้	68	48.20
ขนาดโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่			เสร็จ		
โรงพยาบาลชุมชน 10 เตียง	2	1.40	ตามเวลา		
โรงพยาบาลชุมชน 30 เตียง	15	10.40	ความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมายกับความสามารถ		
โรงพยาบาลชุมชน 60 เตียง	16	11.10	น้อยกว่าความสามารถ	2	1.40
			เหมาะสมกับความสามารถ	109	75.70



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
โรงพยาบาลชุมชน 90 เตียง	19	13.20	เกินความสามารถ	33	22.90
โรงพยาบาลทั่วไป	23	16.00			
น้อยกว่า 300 เตียง					
โรงพยาบาลทั่วไป	13	9.00	ความถี่ที่ได้รับมอบหมาย		
300 ขึ้นไป			ให้ปฏิบัติงานติดต่อกัน 16		
โรงพยาบาลศูนย์	56	38.90	ชั่วโมงต่อวัน		
600 เตียง ขึ้นไป			ไม่เคยได้รับมอบหมาย	7	4.90
จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์			ให้ปฏิบัติ		
$\bar{X} = 69.12$ SD = 16.78 Min-Max 40 -144			นานๆ ครั้งขึ้นกับจำนวน	9	6.25
1-40 ชั่วโมง	10	6.90	ผู้ป่วย		
ความถี่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานติดต่อกัน 16 ชั่วโมงต่อวัน					
ไม่เคยได้รับมอบหมาย					
1-2 วัน เดือนเว้นเดือน			2		1.40
1-2 วันต่อเดือน			47		32.60
1-2 วันต่อสัปดาห์			76		52.80
มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์			3		2.05

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการอยู่ในระดับสูง ด้านประสิทธิภาพการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา และด้านการบริหารจัดการ คือ การบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านบทบาทในงาน คือ ภาระเกิน ร้อยละ 93.10 ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อการรักษาด้าน (n = 144)

ปัจจัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล			
ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ	3.59	0.81	สูง
ด้านประสบการณ์การทำงาน			
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.11	0.63	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ			
การบริหารจัดการค่าตอบแทน	2.91	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระงานเกิน (n = 144)

ด้านบทบาทในงาน	จำนวน	ร้อยละ
มีภาระงานเกิน (> 40 ชม./สัปดาห์)	134	93.10
มีภาระงานไม่เกิน ($\leq$ 40 ชม./สัปดาห์)	10	6.90

3. ความเชื่อมั่นผูกพันต่อการ กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อการ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านในระดับสูง โดยด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อการ โดยรวมและรายด้าน (n = 144)

ความเชื่อมั่นผูกพันต่อการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านพฤติกรรม	4.03	0.51	สูง
ด้านจิตใจ	3.68	0.55	สูง
โดยรวม	3.82	0.49	สูง

4. อิทธิพลของขนาดองค์กร ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ การบริหารจัดการ ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และภาระงานเกิน ต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพ

ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการบริหารจัดการ ค่าตอบแทน มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเชื่อมั่นผูกพันต่อการ โดยรวมของกลุ่ม



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ตัวอย่างได้ ร้อยละ 25.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ
อธิบายได้เป็นลำดับแรก ร้อยละ 17.40 การมีส่วนร่วมในการทำงานอธิบายได้ลำดับสอง ร้อยละ 6.10 และการ
บริหารจัดการค่าตอบแทนอธิบายได้ลำดับสาม ร้อยละ 2.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (n = 144)

ปัจจัย	B	SE b	Beta	t	R ²	R ² change
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล						
- ความคาดหวังต่อการ บรรจุเป็นข้าราชการ	0.614	0.185	0.273	3.325**	0.174	0.174
ด้านประสบการณ์การทำงาน						
- การมีส่วนร่วม ในการทำงาน	0.392	0.162	0.203	2.421**	0.236	0.061
ด้านการบริหารจัดการ						
- การบริหารจัดการ ค่าตอบแทน	0.174	0.087	0.172	1.999*	0.257	0.021

Constant = 35.638 (t = 11.148, p = .000) F = 16.121, p = 0.000

*p < 0.05, **p < 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวง
สาธารณสุข โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.81$) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับ
ปานกลางและมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.63$) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการ
ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.66$) ปัจจัยด้านบทบาทในงาน คือ มี
ภาระงานเกิน ร้อยละ 93.10 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ

พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการอยู่ในระดับสูง เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขบรรจุพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวเป็นข้าราชการรอบที่ 1 ในปี 2556 จำนวน 3,571 รอบที่ 2 ในปี 2557 จำนวน 3,700 ตำแหน่ง (ศิริพร สติธองกุล, 2558) ทั้งยังมีแผนจะบรรจุพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นข้าราชการรอบที่ 3 อีกครั้งในปี 2558 จำนวน 4,337 ตำแหน่ง (กระทรวงสาธารณสุข, 2557) ประกอบกับสังคมมีเจตคติว่าการเป็นข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานให้รัฐ เปรียบเหมือนผู้ปฏิบัติงานต่างพระเนตรพระกรรณของพระมหากษัตริย์ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันความมั่นคง มีสิทธิได้รับการดูแลรักษาพยาบาล การได้รับบำเหน็จบำนาญภายหลังเกษียณอายุราชการ และได้รับการยอมรับนับถือในสังคม (มนิต สุทธสกุล, 2549) นอกจากนี้ข้าราชการยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ทำให้มีความสะดวกสบายและมีความมั่นคง ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558) พยาบาลวิชาชีพจึงต้องการเป็นข้าราชการและคาดหวังจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในอนาคต เห็นได้จากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการรายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยเชื่อว่าโรงพยาบาลจะบรรจุพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นข้าราชการตามอายุงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.97$) เชื่อว่าโรงพยาบาลจะบรรจุตนเองเป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.90$) ยกเว้นเชื่อว่ากระทรวงสาธารณสุขจะดำเนินการบรรจุพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เป็นข้าราชการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.95$) เนื่องจากการดำเนินการบรรจุพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นข้าราชการในรอบที่ 3 ไม่มีความก้าวหน้าตามที่ได้วางแผนไว้ ผลการศึกษานี้ไม่อาจเทียบเคียงกับการศึกษาอื่นได้ เนื่องจากค้นไม่พบการศึกษาในประเด็นเดียวกัน

1.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้การมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 2.85 ปี ($SD = 1.25$) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 3-4 ปี ร้อยละ 44.40 เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่รับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพ ในการให้การพยาบาลแก่ผู้ให้บริการ จึงรับรู้การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่าการมีส่วนร่วมในการบริหาร เห็นได้จากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้การมีส่วนร่วมในการทำงานรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยรับรู้การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.73$) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.77$) แต่รับรู้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและรองลงมาตามลำดับ ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.81$ และ $\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.78$) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาในประเด็นเดียวกันของ รศนา ธนอมเกียรติ (2551) พบว่าพยาบาล



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการค่าตอบแทน

พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข รับรู้การบริหารค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้รับเงินค่าตอบแทนเฉลี่ย 21,443.61 บาทต่อเดือน ($SD = 5271.07$) ส่วนใหญ่ได้รับเงินค่าตอบแทน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 34.00 รองลงมา ได้รับเงินค่าตอบแทน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 31.30 และมีเพียงคนเดียวที่ได้รับเงินค่าตอบแทน 30,001-35,000 บาท ซึ่งเมื่อเทียบกับค่าครองชีพแล้วจะพบว่าเงินเดือนไม่มากนัก ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข รับรู้ว่าเงินค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ร้อยละ 71.50 อาจเนื่องจากส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ 600 เตียงขึ้นไป ร้อยละ 38.90 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 25 โรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลระดับภาค โรงพยาบาลทั่วไปเป็นโรงพยาบาลระดับจังหวัด (พินิจ ฟาอำนวยผล, ปาณบดี เอกะจัมปะกะ และนิธิศ วัฒนมะโน, 2554) ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองหรืออำเภอขนาดใหญ่ที่มีความเจริญสูง ประชากรหนาแน่นซึ่งมีค่าครองชีพสูง แต่พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนไม่ถึง 25,000 บาท นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 3-4 ปี ร้อยละ 44.40 ส่วนใหญ่จะเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริการมากกว่าการบริหาร จึงไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการค่าตอบแทน เห็นได้จากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขรับรู้การบริหารจัดการค่าตอบแทนรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยรับรู้ว่าหน่วยงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.91$) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล เพชรชารี (2556) พบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ปัจจัยด้านบทบาทในงาน ได้แก่ ภาระงานเกิน

พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีภาระงานเกิน ร้อยละ 93.10 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 69.12 ชั่วโมง ($SD = 16.78$) ส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ 71-80 ร้อยละ 37.50 รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ 51-60 และ 61-70 ร้อยละ 16.70 และ 15.30 ตามลำดับ และมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์มากกว่า 90 ถึงร้อยละ 6.30 ประกอบกับโรงพยาบาลมีอัตราค่าจ้างไม่ปฏิบัติตามกรอบที่กำหนด นอกจากนี้การปฏิรูประบบบริการสุขภาพเป็นระบบเครือข่ายเขตสุขภาพ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ต้องเพิ่มศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อรับผู้ป่วยที่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาจากโรงพยาบาลขนาดเล็ก ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่มีภาระงานที่ยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มขึ้นตามประเภทผู้ป่วย ดังจะเห็นได้จากผลผลิตภาพต่อบุคลากรปีงบประมาณ 2556 ของทุกจังหวัดในเขตสุขภาพที่ 8 เกินร้อยละร้อย ยกเว้นจังหวัดนครพนมที่ต่ำกว่าร้อยละ 100 สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎา แสงวงศ์, วิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย, ปิยะ หาญรวงศ์ชัย และอำนวย กาจีนะ (2556) ที่พบว่าผลผลิตภาพของพยาบาลแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โดยเฉลี่ยสูงกว่าโรงพยาบาลชุมชน และพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

เป็นการทำงานนอกเวลาในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 27.90 โรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 26.30 และโรงพยาบาลศูนย์ ร้อยละ 23.80 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของเรวดี เสร็จกิจ (2557) พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 5 มีภาระงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 73.28

2. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.49$) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.51$) ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.55$) ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับสูง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีอายุเฉลี่ย 25.77 ปี ($SD = 1.87$) ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 51.40 อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งมีพัฒนาการด้านร่างกายสมบูรณ์ ผูกพันกับการกิจในการสร้างชีวิตครอบครัวและการงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างเอกลักษณ์หรือความเป็นตัวของตัวเอง รับผิดชอบตนเองและบุคคลที่ต้องให้การดูแล รับผิดชอบในฐานะพลเมืองดีที่มีต่อสังคมและปฏิบัติตามกฎหมาย (ทัศนา บุญทอง, 2553) จึงตั้งใจทำงานและมีความผูกพันกับงาน การทำงานยังทำให้ได้ค่าตอบแทนสำหรับการดำรงชีวิต ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจึงทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่รับผิดชอบ ประกอบกับการมอบหมายงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความเหมาะสม โดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 75.70 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมทำได้สำเร็จตามเวลา ร้อยละ 52.80 การมอบหมายงานทางการพยาบาลยังมีลักษณะเป็นทีม ทำให้สมาชิกในทีมแต่ละคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สามารถใช้ศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยได้สูงสุด (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, 2553, 366) จึงมีความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสูง จึงต้องแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี เห็นได้จากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับสูง โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.62$) อุทิศร่างกายแรงใจและเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และไม่หยุดงานหรือลางานเลย ยกเว้นในกรณีที่เป็น มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.62$ และ $\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.87$ ตามลำดับ) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับอัญชลี สินธุวรรณะ (2550) พบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง

2.2 ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีอารมณ์มั่นคงควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความสุขกับการทำงานของตน สามารถทำงานอย่างมีเหตุผลและประสิทธิภาพ (ทัศนา บุญทอง, 2553) มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 2.85 ปี ($SD = 1.25$) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 3-6 ปี ร้อยละ 56.20 จึงมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับการ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

มอบหมายงานทางพยาบาลยังมีลักษณะเป็นทีม ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในทีมดี มีการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาวิชาชีพได้ดี มีโอกาสได้พัฒนาภาวะผู้นำ (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, 2553, 366) นอกจากนั้นคำนิยมในการทำงานของบุคคลรุ่นอายุ (เกิด พ.ศ. 2524-2543) ยังมุ่งผลสัมฤทธิ์ และผู้ร่วมงานสูง (ปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข และอารีชัวรรณ อ่วมตานี, 2556) จึงมีความผูกพันกับงานและหน่วยงาน เห็นได้จากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจราชข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยยินดีปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบของโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.66$) จงรักภักดีกับโรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.70$) ยกเว้นการยอมรับเป้าหมายของโรงพยาบาลมาเป็นเป้าหมายของตนเอง อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.71$) อาจเนื่องจากการรับรู้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและรองลงมาตามลำดับ ประกอบกับเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการจึงไม่เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ จึงมีการยอมรับเป้าหมายของโรงพยาบาลมาเป็นของตนเองปานกลาง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับรศนาถนอมเกียรติ, (2551) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

3. อิทธิพลของขนาดองค์การ ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ การบริหารจัดการ ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และภาระงานเกิน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ ด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการค่าตอบแทน มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 25.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นลำดับแรก ร้อยละ 17.40 การมีส่วนร่วมในการทำงานมีอิทธิพลและอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นลำดับสอง ร้อยละ 6.10 และการบริหารจัดการค่าตอบแทนมีอิทธิพลและอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นลำดับสาม ร้อยละ 2.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานบางส่วนสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นลำดับแรก ร้อยละ 17.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เนื่องจากความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($r = 0.418$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ความคาดหวังเป็นความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา บุคคลจะมีพฤติกรรมแสดงใด ๆ ตามความคาดหวังของบุคคลว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการ และจะมีพฤติกรรมมากขึ้นขึ้นกับความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น (Vroom, 1964 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2550) ความคาดหวัง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมที่บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ บุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับสูง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

จะแสดงพฤติกรรมด้วยความเข้มแข็ง (กานดา จันทร์แย้ม, 2546) เมื่อบุคคลมีความคาดหวังว่าจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการจึงมีความพยายามหรือความขยันในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับหน่วยงาน เห็นได้จากพยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรมรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง และมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจรายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับพินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรของพนักงาน บริษัทเบสท์ เพอร์ฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีอิทธิพลและอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เป็นลำดับสอง ร้อยละ 6.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ($r = 0.381$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน (ประสิทธิ์ สุนทรกิจปรีชา, 2554) การมีส่วนร่วมจะทำให้รู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในองค์การ มีความผูกพันในงาน ขอมรับในผลงานที่เกิดขึ้น และเพิ่มความรู้สึกรู้สึกทำหายในการทำงาน นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้มากขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Meyer & Allen, 1997) การให้มีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การได้มากขึ้น (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551) เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารและทีม จะทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน พึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และในที่สุดเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (อารียวรรณ อ่วมธานี, 2555) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับพิชชาภา พนาสธิตย์, (2555) พบว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร มีอิทธิพลและสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

การบริหารจัดการค่าตอบแทน มีอิทธิพลและอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นลำดับสาม ร้อยละ 2.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการบริหารจัดการค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ($r = 0.380$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่การบริหารจัดการค่าตอบแทนที่ดีจะมีความเสมอภาคยุติธรรม แข่งขันได้ มีความเท่าเทียม จูงใจให้ปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและยึดมั่นผูกพันกับองค์การ (กิ่งพร ทองใบ, 2550) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ ภัทธภา ลัมภิตสุกสิน (2556) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลและบุคลากร โรงพยาบาลสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 8 รับรู้ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ การบริหารค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง แต่การมีส่วนร่วมในการทำงานและการบริหารจัดการค่าตอบแทนมีอิทธิพลและอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ จึงควรปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์กรพยาบาลในเรื่องการมีส่วนร่วมและค่าตอบแทน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรทุกระดับ การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ โดยจัดสวัสดิการทดแทนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ปรับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ปรับภาระงานให้เหมาะสม ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน การจัดอัตราค่าจ้างตามภาระงาน การปรับค่าจ้างสำหรับงานที่ย่งยากซับซ้อนเพื่อจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามภาระงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังต่อการบรรจุเป็นข้าราชการ การบริหารจัดการค่าตอบแทน และการมีส่วนร่วมในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 25.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน จึงควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้อธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้น เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร การได้รับโอกาสจากการเสริมสร้างพลังอำนาจจริยธรรมในงาน วัฒนธรรมองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ แรงจูงใจในการทำงาน การประทับใจทางจิตใจ การกระจายอำนาจ ผลผลิตของงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนา และปัจจัยด้านผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้นำ และการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง เนื่องจากมีผลการศึกษาอื่นพบความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2557). การจัดสรรตำแหน่งเพื่อคัดเลือกบรรจุลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (ที่จ้างด้วยเงินบำรุงทุกประเภท) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เข้ารับราชการ. สธ.0201.032/ว 949 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2557. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กานดา จันทรย์เยี่ยม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- กิ่งพร ทองใบ. (2550). การบริหารค่าตอบแทน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 13, น 1-68). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- กฤษดา แสงวงศ์. (2551). การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี. สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2555). *ข่าวเจาะสุขภาพ*. สืบค้นจาก <http://tcijthai.com/tcijthainews/view.php?ids=425>



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

- กฤษฎา แสงวงศ์, วิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย, ปิยะ หาญวรวงศ์ชัย และอำนาจ กาจันะ (2556).
ภาระงานและผลผลิตภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ 12 แห่ง ในพื้นที่เครือข่าย
บริการสุขภาพที่ 2. วารสารวิชาการสาธารณสุข. 24(4), 742-750.
- ทัศนยา บุญทอง. (2553). การพยาบาลกับพัฒนาการของชีวิต. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา นวัตกรรมและ
กระบวนการพยาบาล (หน่วยที่ 6, น. 378). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นฤมล เพชรขารี. (2556). ปัจจัยด้านผลตอบแทนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัด
มหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2552). การบริหารการพยาบาล โครงการสวัสดิการวิชาการ
สถาบันพระบรมราชชนก (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนาพล.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข และอารีชัยวรรณ อ่วมตานี. (2556). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพฯ. ใน
วารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (พ.ศ. - ส.ศ.) 2557.
- พลสุข หิงคานนท์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบบริการพยาบาล. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการ
พัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล (หน่วยที่ 7, น. 2-81) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี
- ภัทรลภา ลิ้มกิตติสุน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
คุณภาพการบริการพยาบาล. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- มนิต สุทธสกุล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. (หน่วยที่ 9, หน้า 1-16). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี:
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2555). หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ:
สวนดุสิต กราฟฟิคส์.
- ราณี อธิชัยกุล. (2550). การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การ
และทรัพยากรมนุษย์. (หน่วยที่ 7, หน้า 1-65). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วรินทร์ เอี่ยมสวัสดิกุล. (2553). การทำงานเป็นทีม. ใน เอกสารการสอนชุดประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล (หน่วยที่
14, หน้า 366) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ.
สืบค้นจาก <http://www2.ocsc.go.th/compensa/>
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2554). รายงานทรัพยากรสาธารณสุข ปี
2554. สืบค้นจาก <http://hr.moph.go.th/person/indexhome.html>.



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

-
- . (2555) แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ
ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 - 2559. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- . (2558). การแบ่งระดับโรงพยาบาล. สืบค้นจาก [http://bps.moph.go.th/content/การแบ่งระดับ
โรงพยาบาล](http://bps.moph.go.th/content/การแบ่งระดับโรงพยาบาล).
- สำนักบริหารการสาธารณสุข. (2555). การพัฒนาเกณฑ์จัดการกำลังคนของสหวิชาชีพ พ.ศ.2555.
นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2558). มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ
ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. (ฉบับปรับปรุง มกราคม 2558).
กรุงเทพฯ: หนังสือดีวัน จำกัด.
- อัญชลี สินธุวรรณะ. (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรม
ในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- อริย์วรรณ อ่วมตานี. (2555). การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล. ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* (หน่วยที่ 14).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Meyer, J. P.& Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. London:
SAGE Publications .