

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION COMMITMENT OF  
REGISTERED NURSES IN DEPARTMENT OF HEALTH  
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION.

ธนพนธ์ นนทมา<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระทางการจัดการ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 280 ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัยกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุดและ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับมาก ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**คำสำคัญ:** พยาบาลวิชาชีพ, ความผูกพันต่อองค์การ, สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

**ABSTRACT**

The purpose of study was to know about factors that affect the commitment to the organization of registered nurses in department of health Bangkok Metropolitan Administration. The samples used in this research were registered nurses working in department of health

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Bangkok Metropolitan Administration 280 people used simple random sampling as a quantitative study, a data collection tool, a questionnaire, statistics used in analysis, including frequency, percentage, average, standard deviation, and multiplication equation analysis. The result of the study has found level of the commitment to the organization of registered nurses. The overall picture is high. It can be sorted in ascending order as follows the desire to remain in the organization the willingness to devote knowledge, ability to work for the benefit of the organization. The department of health Bangkok Metropolitan Administration found that respondents had an opinion motivating factors affecting organizational engagement of registered nurses, Bangkok Metropolitan Administration. Finally about to Operational success, Policy and Organization Management, Relationships with supervisors and colleagues, Compensation and benefits and development of operational skills there was a statistically significant at 0.05 effect on organizational engagement, but the career progression had no statistically significant at 0.05 effect on organizational engagement.

**Keywords:** Registered Nurse, Organizations Commitment, Department of health Bangkok Metropolitan Administration

## บทนำ

สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และจัดบริการ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การแพทย์ระดับปฐมภูมิ การป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด ซึ่งพยาบาลวิชาชีพถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในทุกภารกิจ งานปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีอัตราการลาออกและโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่นเพิ่มมากขึ้น

จากรายงานอัตราการสูญเสียบุคลากรของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักอนามัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ เป็นตำแหน่งที่มีการลาออกจากงานและโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่นมาก เป็นอันดับหนึ่ง สถิติการลาออกและการโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่นตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2558 - 2563 มีจำนวน 343 คน แบ่งเป็นการลาออก จำนวน 213 คน และการโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่นจำนวน 130 คน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรในศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ทำให้มี ปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ภาระงานมีมากเกินไปกว่าจำนวนบุคลากรที่คงอยู่ในองค์การ จะสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อ การพิจารณาคัดเลือก การ

สนับสนุนทุนการศึกษา และการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานใหม่ อันเป็นการสูญเสียงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ในการดำเนินการข้างต้น

ดังนั้นจึงต้องศึกษาค้นคว้าหาวิธีหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการศึกษา ค้นคว้าหา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทาง การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการ สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

### คำถามในการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรระดับใด
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย

กรุงเทพมหานครหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของงานวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

International Survey Research [ISR] ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ไว้ว่า เป็นการที่พนักงานมีความเชื่อต่อองค์กรปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เข้าใจภาพรวมทางธุรกิจขององค์กรมีความนับถือและพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรเพื่อช่วย องค์กรบรรลุเป้าหมาย

พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดง พฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอในการแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีการยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติตามภารกิจ องค์กร

ดังนั้น จากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เต็มใจที่จะใช้ความรู้

ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน

## 2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

วิเชียร วิทย์อุดมได้กล่าวถึงนักจิตวิทยาชื่อเดวิด ซี. แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland) เสนอ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือความต้องการมีความสุขสบาย และความต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิต ขวนขวายหาสิ่งต่างๆ มากคล้ายๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกันแต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่ง คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power)

### ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Claton P. Alderfer (1969) ได้นำเสนอทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงว่าความต้องการใดจะต้องเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง ซึ่งเห็นว่าความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการในระดับที่ต่ำสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ดังนั้น ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการโดยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้แก่ เงินโบนัส สวัสดิการรวมถึงความรู้สึกที่ปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การมีสัญญาจ้างงาน
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม การมีมิตรไมตรี ซึ่งผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในองค์กรรวมทั้งบุคคลภายนอกด้วย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เช่น การได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น

### ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

Herzberg (1974) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยที่ใช้จูงใจและปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ (Motivation-Hygiene Theory) โดยศึกษาวิธีการจูงใจในการทำงานและสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 2 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) โดยใช้จูงใจหรือกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น การบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน (achievement) การยกย่องชมเชย (recognition) ลักษณะของงาน (job characteristics) ความรับผิดชอบ (responsibility) รวมทั้ง ความก้าวหน้าและการพัฒนา (growth and development)

2. ปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต้องคงเอาไว้เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจให้ได้ว่าบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรจะไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (job dissatisfaction) ปัจจัยที่ต้องรักษาไว้จะไม่ก่อให้เกิดการจูงใจขึ้น แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้ก็ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น เช่น เงิน (money) นโยบายและการบริหารทั่วไป (policies and administration) การติดต่อสื่อสาร (communication) การบังคับบัญชา (supervision) สภาพการทำงาน (working conditions) ความสัมพันธ์ระหว่างกัน (interpersonal relationship) และความมั่นคง (security)

Allen and Mayer ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะที่อธิบายความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านคือ

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective commitment) คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าการจัดการสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน ตลอดจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) เป็นการรับรู้ของพนักงานในด้านมูลค่าที่พนักงานจะต้องสูญเสียไปหากลาออกจากงาน ทำให้พนักงานเกิดความจำเป็นที่จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร และจะต้องคงอยู่กับองค์กรเนื่องจากพนักงานไม่มีความมั่นใจว่าหากลาออกจากองค์กรแล้ว ที่ทำงานใหม่จะมีสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอย่างไร มีเงินเดือนและสวัสดิการตามที่ต้องการหรือไม่ มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างไร จะมีเป้าหมายในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

แนวคิดของ Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษามีมุมมองในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็น

สมาชิกขององค์การต่อไป และประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ให้ความหมายของ องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อ ความผูกพันของบุคลากรว่าหมายถึง สิ่งที่ขับเคลื่อนความมุ่งมั่นทั้งทางอารมณ์และสติปัญญาเพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการสำหรับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ใช้ในการประเมินและปรับปรุงความ ผูกพันอาจรวมถึงการรักษาบุคลากรการหยุดงาน ความไม่พอใจ ความปลอดภัย และผลผลิตการทำงานความ เข้าใจลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรทำงาน อย่างดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสำเร็จของส่วนราชการเป็นสิ่งสำคัญ ในการเข้าใจและสร้างความผูกพันของบุคลากร

ภคพล เส้นขาว (2557) ได้ให้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก ความนึกคิด ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีความผูกพันเชื่อมโยงต่อองค์การ เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต พร้อมทั้งจะทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

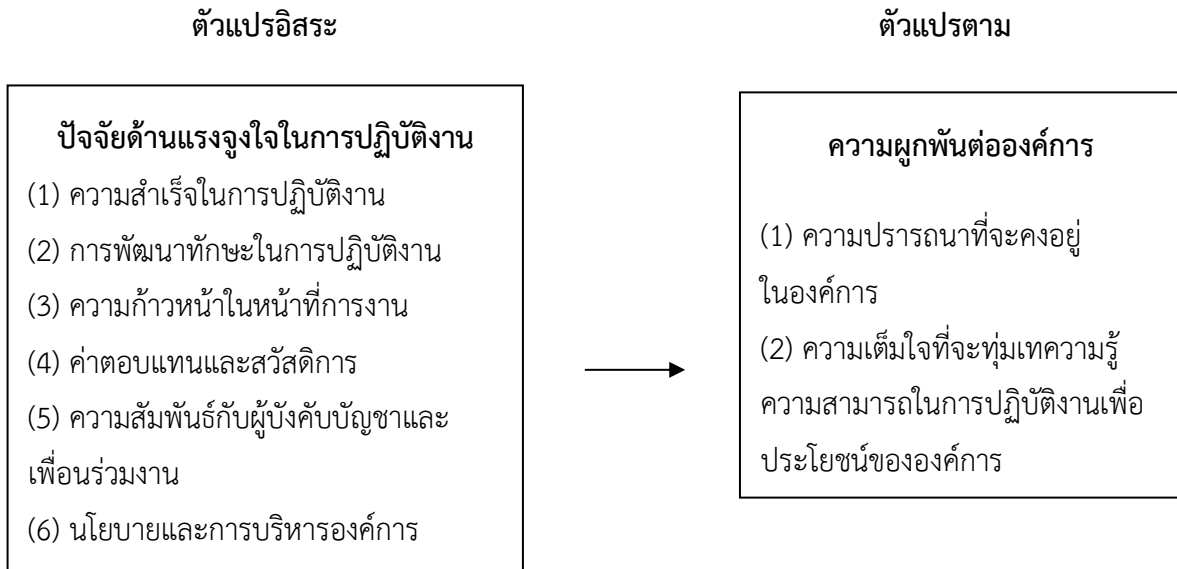
1. ด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ การให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการคิด ตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของ ตนเอง ตลอดจนโครงสร้างขององค์การมีความชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ (want) ในองค์การ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัว เงิน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่บุคลากรอยู่กับองค์การหรือการที่บุคลากร ลงทุนลงแรงไป ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ (need) ในองค์การ

3. ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่ม จากครอบครัว วัฒนธรรมทางสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การตอนเริ่มเข้าสู่องค์การ ปลุกฝังให้ บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาควรจะต้องอยู่ในองค์การ เนื่องจากสำนึกในบุญคุณและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

## กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา ทฤษฎีการจูงใจ ERG ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland ทฤษฎีสองปัจจัย แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer แนวคิดของ Hewitt Associates และผลงานที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี และศึกษาผลงานของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 881 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และการคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่างประชากรสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ดังสูตรสำเร็จของ Taro Yamanee จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคั้งนี้จำนวน 276 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยคั้งนี้ทั้งสิ้น 280 ตัวอย่าง ถือได้ว่าผ่านเกณฑ์และเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนา ประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 97.14 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 63.92 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 71.07 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.42 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 37.85 อยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 65.00 อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 58.92

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.44$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.54$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.52$ ) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.48$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.53$ ) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.47$ ) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.47$ ) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.69$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.48$ ) และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.69$ )

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	ค่าสัมประสิทธิ์ ที่ไม่ได้ปรับแก้		ค่าสัมประสิทธิ์ มาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.010	0.104		0.094	0.000*
ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	0.433	0.038	0.431	11.335	0.000*
ด้านการพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงาน	-0.163	0.035	-0.183	-4.617	0.000*
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	0.031	0.043	0.030	0.718	0.474
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	0.129	0.049	0.140	2.612	0.010*



ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	0.285	0.048	0.314	5.905	0.000*
ด้านนโยบายและการ บริหารองค์การ	0.286	0.043	0.279	6.589	0.000*
R = 0.934 <sup>a</sup> R <sup>2</sup> = 0.871    Std. Error = 0.17320    Durbin-Watson = 2.034					
a. Dependent Variable: ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ได้ค่าความผูกพันต่อองค์การของการทำนาย R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.871 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 87.1 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

#### ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่า ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.69$ ) นั่นคือ **ยอมรับสมมติฐาน**

2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก	ยอมรับสมมติฐาน (Sig. เท่ากับ 0.000)
2.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก	ยอมรับสมมติฐาน (Sig. เท่ากับ 0.000)
2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก	ปฏิเสธสมมติฐาน (Sig. เท่ากับ 0.474)
2.4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก	ยอมรับสมมติฐาน (Sig. เท่ากับ 0.010)
2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก	ยอมรับสมมติฐาน (Sig. เท่ากับ 0.000)

2.6 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก	ยอมรับสมมติฐาน (Sig. เท่ากับ 0.000)
--	--

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สำคัญ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกองเพชร อิมใจ (2561) ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร คือ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวกแสดงว่า ถ้าสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยแรงจูงใจจะยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานครและเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ลลิตา จันทรงาม (2559) ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร คือปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการศึกษาระดับความคิดเห็นซึ่งได้ให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านปัจจัยจูงใจ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพไม่มีการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นภายในองค์การ ทั้งนี้

เกิดจากภารกิจงานด้านการพยาบาลสาธารณสุขยังไม่ได้ปรับเป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน ทำให้ไม่มีตำแหน่งในระดับสูงสำหรับพยาบาลวิชาชีพภายในองค์กร ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพภายในองค์กรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยการจัดทำแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง โดยสามารถปรับปรุงให้ภารกิจงานด้านการพยาบาลสาธารณสุขเป็นหนึ่งในภารกิจหลัก ปรับโครงสร้างหน่วยงาน และกำหนดตำแหน่งทางการบริหารสำหรับพยาบาลวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพสำหรับพยาบาลวิชาชีพภายในองค์กร จึงจะเป็นการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรไปตลอดจนเกษียณอายุราชการ

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจเพิ่มการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรและความเพียงพอของทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนเพื่อให้ทราบข้อมูลลักษณะของงานประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กรอื่นๆ
3. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาเพื่อข้อมูลในข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- Allen and Meyer. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization." **Journal of Occupational Psychology**. 63: 1-18.
- Hackman, J. R., and G.R. Oldham. (1976). "Motivation through the design of work: Test of a theory." **Organizational Behavior & Human Performance**. 16(2): 250 – 279.
- Hackman and Oldham. (1980). "Work redesign and motivation." **Professional psychology**. 11(3): 445-455.
- Kline, R. B. (2016). **Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)**. New York: The Guilford Press.
- Milton, C. R. (1981). **Human Behavior in Organization**. New Jersey: Prentice - Hall.
- Mowday, R., Steers, R.M., and Porter, L. (1982). **Employee Organizations Linkage: The Psychology of Commitment: An Absenteeism and Turnover**. New York: Academy Press.
- NecmiGökyer. (2017). Organizational Commitment of High School Teachers. **Journal of Education and Training Studies**. Vol. 6, No. 3a; March 2018
- NildesRaimunda, P.L., A.R. Ana Carolina., and D.A. LindolfoGalvao. (2014). "Organizational Commitment and Job Satisfaction ; What Are the Potential Relationships?." **BAR, Rio de Janeiro**. 11(4): 476-495.
- Salleh, *et al.* (2016). **The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace**. University Technology MARA. Malesia.
- Sonia, A., Nh. Abir., and W. Hongyu. (2018). **To Evaluate and Study the relationship between employees' commitment and individual performance A quantitative Approach Case study of Kansai Paints**. Thesis Master Business Administration Department Marketing, International Business Strategy.
- VerniseEls, Marissa Brouwers, Roslyn B. Lodewyk. (2020). Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected South African manufacturing organizations. **SA Journal of Human Resource Management**.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. Third edition. New York: Harper and Row Publication.

Zheng, W., K. Sharan., and J. Wei. “New development of organizational commitment : A critical review (1960-2009)”. *African Journal of Business Management* . 4(1): 12-20.

กองเพชร อิ่มใจ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ. จังหวัดเพชรบุรี ปีที่ 2, ฉ. 2,วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า.*

เกียรติสุตา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช่าง.*

นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานิชนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม.การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*

นุชริญา สายเนตร, นิคม เจียรจินดา. (2561). *ความผูกพันองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของกระทรวงการต่างประเทศ. ค้นเมื่อ 2 เมษายน2564.จาก <https://so04.tci-thaijo.org/>*

บวรนนท์ ทองกล้า. (2563). *HR ไทยต่อไปจากนี้ : ความท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี ค.ศ. 2020.สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/>*

ภคพล เส้นขาว. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

มนต์ชัย หาเรือนกิจ. (2562) *แรงจูงใจและความทุ่มเทของพนักงานต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษา : บริษัท ร้อยควูล (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*

ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*

วรนาท สามารถ. (2557). *บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือในทีมและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

วิเชียร วิทยอุดม.(2547). *พฤติกรรมองค์กร. นนทบุรี: บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.*

วิเชียร วิทยอุดม.(2550). *องค์กรและการจัดการ. นนทบุรี: บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.*

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2549). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ :ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.*

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่นพรีนซ์แอนด์ มีเดีย จำกัด.*

สุวรรณณี แสงมหาชัย. (2556). *องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*