

สรุป ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ตัวอย่างประชากร 380 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบให้เลือกตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน ทาคความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSSx) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวอย่างประชากรในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคืออายุ ระหว่าง 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล 1 - 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า

2.1 ตัวอย่างประชากรมีอายุเฉลี่ย 32.55 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.89

2.2 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 10.07 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.43

2.3 ด้านตัวแปรลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลบ่อนกลับของงาน และงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 22.38 (คะแนนเต็ม 35) 24.36 (คะแนนเต็ม 40) 20.05 (คะแนนเต็ม 30) 20.84 (คะแนนเต็ม 30) 19.50 (คะแนนเต็ม 30) 20.38 (คะแนนเต็ม 30) ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.54, 4.70, 3.18, 4.15, 3.44, 4.27, ตามลำดับ

2.4 ด้านตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่สนใจติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 21.08 (คะแนนเต็ม 30) 14.59 (คะแนนเต็ม 25) 21.04 (คะแนนเต็ม 35) 17.83 (คะแนนเต็ม 30) ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.03, 3.40, 3.94, 3.25 ตามลำดับ

2.5 ด้านตัวแปรบทบาททางวิชาชีพ ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาทพบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 21.43 (คะแนนเต็ม 30) 22.70 (คะแนนเต็ม 40) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.84 และ 4.57 ตามลำดับ

2.6 ด้านตัวแปรเกณฑ์ คือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 47.60 (คะแนนเต็ม 75) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.22

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ข้อค้นพบตามสมมุติฐาน ดังนี้

3.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

3.1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .164$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

3.1.2 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

3.1.3 สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3

3.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .164$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4

### 3.2 ด้านลักษณะงาน พบว่า

3.2.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .150$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5

3.2.2 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .416$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 6

3.2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .172$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 7

3.2.4 ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .147$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 8

3.2.5 ผลบ่อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .394$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 9

3.2.6 งานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 10

### 3.3 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

3.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .407$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 11

3.3.2 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .572$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 12

3.3.3 ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .612$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 13

3.3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .506$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 14

#### 3.4 ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ พบว่า

3.4.1 ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = -.441$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 15

3.4.2 ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = -.506$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 16

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ทั้งหมด ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลบ่อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท พบว่า ตัวพยากรณ์ดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) .5407 และ เมื่อพิจารณาคุณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความคลุมเครือในบทบาท และตัวพยากรณ์ ความมีอิสระในการทำงาน สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อใช้เทคนิค Stepwise Solution มีข้อค้นพบที่คล้ายกัน คือ มีตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ตัว โดยเพิ่มตัวแปรอายุเข้าไปอีก 1 ตัว และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) = .5241 และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ อายุ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ ความมีอิสระในการทำงาน และตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบ คือ ความคลุมเครือในบทบาท และตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุดคือ ความคาดหวัง ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ( $Beta = .3144$ ) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ( $Beta = .2891$ ) ความคลุมเครือในบทบาท ( $Beta = -.1834$ ) อายุ ( $Beta = .1380$ ) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ( $Beta = .1126$ ) และความมีอิสระในการทำงาน ( $Beta = .0986$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น สมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน เขียนได้ดังนี้

$$Z = .3144 \text{ EXPECT} + .2891 \text{ DEPN} - .1834 \text{ AMBI} + .1380 \text{ AGE} + .1126 \text{ ATTI} + .0986 \text{ AUTO}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

#### 1. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับตัวพยากรณ์

##### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

##### 1.1.1 อายุ

จากผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .164$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hrebiniak และ Alutto (1972) ที่ศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่า บุคคลที่มีอายุสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้สัมผัสประสบการณ์เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานในองค์กรไว้มาก และการศึกษาของ Meyer และ Allen (1984) ที่พบว่า อายุ ทำให้คนตระหนักว่า ทางเลือกในการทำ

งานของตนลดลง และคนที่มียุ่่มากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจจะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป และสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง คนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1977); Salancik (1979); Angle และ Perry (1981); Moris และ Sherman (1981); Mathieu และ Zajac (1990) รวมทั้งการศึกษาในประเทศไทยของ เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530) อนันต์ชัยย คงจันทร์ (2532); อีระ วีระธรรมสาธิต (2532) และ ณาเพ็ญ โทมาศวิน (2533) ฉะนั้นจึงระบุได้ว่า อายุของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### 1.1.2 ระดับการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษา อาจไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ หลายปัจจัย โดยตรงมากกว่าระดับการศึกษา ซึ่งตรงกับการศึกษาของอีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ณาเพ็ญ โทมาศวิน (2533) โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533)

#### 1.1.3 สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า พยาบาลที่แต่งงานแล้ว จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่โสด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พยาบาลต้องอยู่เวรบ่อย เวรดิค ซึ่งทำให้พยาบาลที่แต่งงานแล้ว ต้องอยู่ห่างจากครอบครัว จากหน้าที่การทำงาน จึงไม่มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด ตรงกับการศึกษาของ อีระ วีระธรรมสาธิต (2532) และ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533)

#### 1.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .164$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sheldon (1971) ที่พบว่า ยิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวของมันเอง และเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจใน

การทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์การ เช่น เบี้ยหวัด บ้านานู และการศึกษาของ Mowday และคณะ (1982) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การนาน จะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่พอใจ ได้รางวัลจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมาก จึงมีความต้องการลาออกน้อยกว่าคนที่เพิ่งมาอยู่ และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การมากกว่า และการศึกษาของ ชื่นชม เจริญยุทธ (2533) ที่พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี มีความต้องการลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลา 6-10 ปี และสอดคล้องกับการศึกษาของ Grusky (1960); Buchanan (1974); Salancik (1977); Mowday และคณะ (1979); Angle และ Perry (1981); Meyer และ Allen (1984); Gaertner และ Nollen (1989); Mathieu และ Zajac (1990) อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532); อีระ วีระธรรมสาธิต (2532); นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ดังนั้นจึงระบุได้ว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

## 1.2 ลักษณะงาน

### 1.2.1 ความมีอิสระในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .150$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5 สอดคล้องกับการศึกษาของ Morris และ Sherman (1981) ที่พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานคล่องตัวแล้ว สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง องค์การที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ นโยบายขององค์การใดที่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าถูกลดความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ลดบทบาทในการกำหนดทิศทางการทำงาน จะทำให้ลดความผูกพันต่อองค์การลง (Salancik, 1977 อ้างจาก Luthans และคณะ, 1987) ความมีอิสระในการทำงาน จะไปเพิ่มความมีอำนาจและความรับผิดชอบของพยาบาล (Blegan, 1993) เสริมบรรยากาศการทำงานของวิชาชีพพยาบาล (Jenkin, 1986) พยาบาลต้องการความมีอิสระในการทำงาน และมีความสามารถในการจัดระบบการทำงาน และตารางการทำงานด้วยตนเอง (Ringl และ Dotson, 1989) จึงระบุได้ว่าความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### 1.2.2 ความหลากหลายของงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .416$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไป

ตามสมมุติฐาน ข้อที่ 6 และสอดคล้องกับการศึกษาของ Hall และ Schneider (1972) Buchanan (1974) ที่พบว่า ความหลากหลายของงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพราะงานที่ทำทนายจะเป็นเสมือนแรงกระตุ้น และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละคน และลักษณะงานที่ทำทนายจะส่งเสริมให้มีการแข่งขันผลงาน จูงใจให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529) และการศึกษาของ Wright (1990) ที่พบว่างานที่ทำทนาย ทำให้พยาบาลยังคงอยู่ในหน่วยงาน และความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าเพิ่มความหลากหลายของงาน จึงระบุได้ว่าความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### 1.2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .172$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 7 และสอดคล้องกับการศึกษาของ Leddy และ Pepper (1989) ที่พบว่าพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ควรสามารถทำงานนั้นๆได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบกระบวนการ ซึ่งจะเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน มีโอกาสได้พัฒนาในการทำงาน ฐานะทางสังคม และการรับรู้ในความสำเร็จของตนเอง มีบทบาทที่ชัดเจน มีองค์ความรู้ของตนเอง เป็นที่ยอมรับของสังคม อันแสดงถึงลักษณะที่เป็นวิชาชีพ ดังนั้นจึงระบุได้ว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### 1.2.4 ความสำคัญของงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .147$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 8 สอดคล้องกับการศึกษาของ Lockl (1976) ที่พบว่า ความรู้สึกของการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า จะสร้างความพึงพอใจและการคงอยู่ในหน่วยงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Roels (1989) ที่พบว่า พยาบาลที่ลาออกจากงาน ระบุว่าตนเองทำงานเอกสารมากเกินไป ควรมอบหมายให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนได้ ดังนั้นจึงระบุได้ว่าความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### 1.2.5 ผลบ่อนกลับของงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ผลบ่อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับ



ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .394$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 9 ทั้งนี้เนื่องจากผลย้อนกลับของงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน พยาบาลต้องการทราบว่าความสามารถของตนอยู่ในระดับใด ควรได้รับการปรับปรุงอย่างไร ทั้งด้านทัศนคติ ความชำนาญ และความรู้เกี่ยวกับการทำงาน การประเมินผลถ้าเกิดความไม่เป็นธรรมหรือประเมินได้ไม่เที่ยงตรง จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ นำไปสู่การออกจากงานได้ (อดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2534) และสอดคล้องกับการศึกษาของจันทรา ภาวิไล (2536) ที่พบว่า การประเมินผลบุคลากร เป็นปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาล เช่นเดียวกับการศึกษาของ Sanger, Richardson และ Larson (1985) และ Seybolt (1986) ดังนั้นจึงระบุได้ว่าผลย้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

#### 1.2.6 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากผลการวิจัยพบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ หลายปัจจัยโดยตรงมากกว่า

### 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

#### 1.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .407$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 11 เนื่องจากความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ หรือความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์การ เป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน จากการที่เขาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ (Self esteem) ได้ การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การ หรือการที่องค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิก จะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Sheldon, 1971; Buchanan, 1974; Salancik, 1977; อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Taylor และ Covalleski (1985) Presthaldt; Lane และ Mathew (1988) Ringerman (1990) ดังนั้นจึงระบุได้ว่าความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

#### 1.3.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้

จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .572$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 12 เนื่องจากความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจขององค์การสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมาก (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Gaertner และ Nollen (1989) Roels (1989) Meyer และ Allen (1991) ที่พบว่า บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์การที่มั่นคง และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่า และพนักงานที่เชื่อว่าหน่วยงานพยายามสร้างความมั่นคง จะมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่าคนที่ไม่เชื่อว่าหน่วยงานจะสร้างความมั่นคงให้ได้ ดังนั้น จึงระบุได้ว่าความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### 1.3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .612$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 13 เนื่องจากการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้ (Flippo, 1966; Buchanan, 1974; Steers, 1974; Bluedorn, 1983) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ruffing, Smith และ Roger (1984) Curry และคณะ (1985) Taylor และ Covalleski (1985) Mottaz (1988) Roels (1989) ที่พบว่าพยาบาลลาออกเพราะเงินเดือนน้อย สภาพขาดแคลนบุคลากร งานหนัก ไม่มีความสุขสบายในที่ทำงาน ขาดความก้าวหน้าในงาน และเช่นเดียวกับการศึกษาของ อาร์ยี่ พถกษราช (2534) และการศึกษาของ จุฬามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2535) พบว่า สาเหตุการลาออกของพยาบาลเนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการ ภาระงานที่หนักเกินไป แต่มีรายได้ต่ำ สถานที่และบรรยากาศในการทำงานไม่สะดวกสบาย ดังนั้นจึงระบุได้ว่าความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### 1.3.4 ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก

ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .506$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 14 เนื่องจากความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977; Mowday และคณะ, 1982 Meyer และ Allen, 1991) และทัศนคติที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์มีมากเท่าใด ความยึดมั่นผูกพันจะ มีมากเท่านั้น (Marsh และ Mannari, 1977; Mottaz, 1988; Decotiis และ Summers, 1987; Gaertner และ Nollen, 1989) สอดคล้องกับการศึกษาของ Prestholdt (1988) Leiter และ Maslach (1989) Covanagh (1989) ที่พบว่า การเข้ากันไม่ได้กับผู้ร่วมงาน และความไม่พึงพอใจในหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาของ อารีย์ พกษราช และคณะ (2534) ที่พบว่า ปัญหาของพยาบาลที่ลาออก ได้แก่ ปัญหาผู้บังคับบัญชาและปัญหาผู้ร่วมงาน ดังนั้น จึงระบุได้ว่า ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### 1.4 ปัจจัยบทบาททางวิชาชีพ

##### 1.4.1 ความขัดแย้งในบทบาท

จากผลการวิจัย พบว่า ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .441$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 15 เนื่องจากความขัดแย้งในบทบาท จะทำให้สภาพอารมณ์ถูกรบกวน เกิดความตึงเครียด หงุดหงิด ความไม่แน่ใจในสิ่งที่ตัวเองกระทำลงไป เป็นเหตุให้ขาดความพึงพอใจในงาน ลดความผูกพันต่อบทบาทหน้าที่ จนถึงกับถอนตัวออกจากบทบาทนั้น ๆ หรือออกจากหน่วยงานได้ (Jama1, 1990) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Salancek (1977) Morris และ Sherman (1981) ที่พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทจะลดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงระบุได้ว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

##### 1.4.2 ความคลุมเครือในบทบาท

จากผลการวิจัยพบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = -.506$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 16 เนื่องจากความคลุมเครือในบทบาท จะนำไปสู่ความตึงเครียดทางอารมณ์ ความไม่พึงพอใจในงาน ความไม่ผูกพันกับงาน สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ในการทำหน้าที่ตาม

บทบาทของตน และในแง่ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาจเป็นเหตุให้ลดความไว้วางใจบุคคลอื่นที่คาดหวัง ลดความผูกพันการสื่อสาร ในที่สุดนำไปสู่การลดความผูกพันต่อองค์การ (Kahn, 1964) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Hrebiniak และ Alutto (1972) และ Salancik (1977) อ้างจาก Decotiis และ Summers 1987) ที่พบว่าความคลุมเครือในบทบาท จะลดความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษาของ Wandelt (1981) Marlene และ Kramer (1974) อ้างจาก Ringl และ Dotson, 1989) ที่พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาล ดังนั้นจึงระบุได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2. กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ทั้งหมด สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.07 ( $R^2 = .5407$ ) และ เมื่อพิจารณาคุณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความคลุมเครือในบทบาท ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความมีอิสระในการทำงาน

เมื่อใช้เทคนิค Stepwise Solution มีข้อค้นพบที่คล้ายกันคือ มีตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ตัว โดยเพิ่มตัวแปรของอายุอีก 1 ตัวแปร และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2 = .524$ ) และ เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ ที่มีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก ยกเว้นความคลุมเครือในบทบาทที่มีความสัมพันธ์ทางลบ และตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุดคือ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความมีอิสระในการทำงาน ตามลำดับ

จากข้อค้นพบว่า ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 37.46 ( $R^2 \text{ change} = .3746$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์

ทางบวก เมื่อพิจารณาน้ำหนักทิศทาง (Beta = .3144) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึก  
 ว่าความคาดหวัง ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้  
 ในระดับดีถึงร้อยละ 37.46 เนื่องจากมีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานและประสบความสำเร็จ  
 สำเร็จในการทำงาน รวมทั้งได้ค่าตอบแทนที่พึงพอใจ และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี และ  
 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้เข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการ  
 อธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001  
 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 9.34 ( $R^2$  change = .0934) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta =  
 .2891) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่  
 พึ่งพิงได้ มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากมีความไว้วางใจว่า  
 องค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน  
 และ เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความคลุมเครือในบทบาทเข้าไปในขั้นตอนที่สาม สามารถเพิ่มอำนาจใน  
 การอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001  
 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.91 ( $R^2$  Change = .0291) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta =  
 -.1834) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกคลุมเครือในบทบาท  
 มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง เนื่องจากมีความเครียดทางอารมณ์ สูญเสีย  
 ความเชื่อมั่นในตนเอง ลดความไว้วางใจบุคคลอื่น ๆ ที่คาดหวังและ เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ อายุ  
 เข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่าง  
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.86 ( $R^2$  Change = .0086) เมื่อ  
 พิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .1380) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าพยาบาล  
 วิชาชีพที่มีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากผู้ที่  
 มีอายุสูงจะสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบคุณค่าการจ้างงานภายในองค์การไว้มาก ซึ่งจะทำให้แรง  
 ดึงดูดของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและ  
 องค์การเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ  
 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.00 ( $R^2$  Change = .0100)  
 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .1126) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า  
 พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อ  
 องค์การมากขึ้น เนื่องจากความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบ  
 สังคม และพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม

ในองค์การ มีลักษณะของความร่วมมือ เป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และ เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความมีอิสระในการทำงาน เข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบาย ความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 0.85 ( $R^2$  Change = .0085) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .0986) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอิสระในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานและตารางการทำงานด้วยตนเอง และตัวพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวนี้ สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 52.41 ( $R^2 = .5241$ )

จากที่กล่าวมา พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้มากกว่าตัวพยากรณ์ตัวใดตัวหนึ่ง และจากผลการวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้มากที่สุดถึง 3 ตัวแปร คือ ความรู้สึกว่าคุณค่าคาดหวัง ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึงพิงได้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

## ข้อเสนอแนะ



### ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจะได้มีการจัดดำเนินการ เพื่อส่งเสริมและสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของตนเอง โดยพิจารณาส่งเสริมดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย ที่พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เป็นอันดับแรก จึงควรที่ผู้บริหารทางการพยาบาล จะ ได้มีการสำรวจและตรวจสอบนโยบายการบริหารงานขององค์การสำรวจทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเรื่องต่าง ๆ เช่น ระบบการบริหารงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สิ่งที่พยาบาลวิชาชีพต้องการให้ปรับปรุงแก้ไข อย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ และทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ รวมทั้งเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

2. จากผลการวิจัย ที่พบว่า ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันได้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดดำเนินการให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดี สร้างความผูกพันทางจิตวิทยา โดยปรับปรุงค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ปรับเพดานเงินเดือนให้สูงขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการอบรมและฝึกความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับสูงให้มากขึ้น หรือการศึกษอบรมเฉพาะทาง

3. สร้างลักษณะงานที่ดี ซึ่งจะ เป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของคุณคน เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีอิสระในการทำงานให้มากที่สุด โดยจัดโครงสร้างขององค์การให้มีลักษณะการกระจายอำนาจให้มาก ให้สมาชิกได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องนโยบายและแผนการทำงาน สร้างระบบการประเมินผลการทำงานที่เที่ยงตรง และยุติธรรม และเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ ได้รับรู้ถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกครั้ง ตลอดจนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย

4. กำหนดบทบาทและวิธีการทำงาน โดยการระบุพรรณนางานให้ชัดเจน ลดงานต่าง ๆ ที่ไม่ใช่งานพยาบาลลง เช่น งานเอกสารหรืองานธุรการต่าง ๆ เพื่อลดความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันกับงานและผูกพันกับองค์การมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์เพียง 6 ตัวแปรเท่านั้น คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความมีอิสระในการทำงาน ที่พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยที่ทั้ง 6 ตัวแปร สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 52.41 ดังนั้น ผู้ที่จะทำการวิจัยในเรื่องเดียวกันต่อไป ควรจะ ได้หาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น ตัวแปรด้านโครงสร้างขององค์การ

ได้แก่ การกระจายอำนาจ รูปแบบการบังคับบัญชา ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

2. ควรขยายผลการศึกษาเรื่องนี้ออกไปถึงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลการปฏิบัติงาน อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากงาน ซึ่งการศึกษานี้ จะทำให้ทราบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไรบ้าง