



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา และอายุ ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ ความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลา และปัจจัยด้านองค์การได้แก่ ขนาดองค์การ (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีทั้งหมด 347 คน ใช้วิธีคำนวณตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงพยาบาล และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างหลายขั้นขึ้นตอนจากจำนวนโรงพยาบาล 16 แห่ง เหลือ 9 แห่ง ตามระดับจำนวนเตียงของแต่ละโรงพยาบาล และสุ่มอย่างง่าย เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 347 คน จากกลุ่มประชากรพยาบาลวิชาชีพ 1,292 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนดังนี้คือ ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ .93 .89 และ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความร่วมมือจากหัวหน้ากองการพยาบาลทั้ง 9 แห่ง แจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพตามสัดส่วนจำนวนพยาบาลวิชาชีพแต่ละแผนก ได้รับแบบสอบถามกลับมาในระยะเวลาที่กำหนด 325 ฉบับ จากที่ส่งไปทั้งหมด 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.7 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ข้อมูลไม่ครบ 1 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติ Multiple Regression

สมมติฐานการวิจัยมี 4 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
2. ลักษณะงานด้านความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจและความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
3. ปัจจัยด้านองค์การ ด้านขนาด(จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
4. ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การ พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่น ผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 324 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี 304 คน (ร้อยละ 93.8) รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท 16 คน (ร้อยละ 4.9) อายุของพยาบาลวิชาชีพส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 37.3) รองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 34)
 - 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา และอายุ
 - 1.2.1 ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($\chi^2 = 5.30, P = .258$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1
 - 1.2.2 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($\chi^2 = 6.73, P = .151$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.1 พบว่าลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.37$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยในด้านความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงาน ที่มีผลต่อจิตใจ ความกดดันเกี่ยวกับงาน (ด้านเวลา) อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลางถึงเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.83, 4.18, 3.84, 2.93, 3.84, 4.11, 3.82, 3.50$ และ 3.68 ตามลำดับ)

2.2 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .59$) ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ และความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .53, .30, .28, .36, .43, .41, .36, .45$ และ $.32$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

3.1 พบว่าปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3$, $SD = .51$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยในด้านขนาด (จำนวนบุคลากรในองค์การ) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาต่อ อยู่ในระดับเหมาะสมน้อยถึงมาก ($\bar{X} = 3.03, 4.06, 2.49, 2.85$ และ 2.98 ตามลำดับ)

3.2 ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .62$) และขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .47, .38, .42, .49$ และ $.41$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

4. การพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่ากลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 48.6 ($R^2 = .486$) เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์พบว่าที่มีความสำคัญและน้ำหนักมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านองค์การ (Beta = .415) รองลงมาคือ ลักษณะงาน (Beta = .368) และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป (Beta = .086) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้นการสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ} &= 3.125 + 332 (\text{ปัจจัยด้านองค์การ}) \\ &+ .156 (\text{ลักษณะงาน}) + 1.562 \\ &(\text{กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป}) \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ} = .415(\text{ปัจจัยด้านองค์การ}) + .368(\text{ลักษณะงาน}) + .086(\text{กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป})$$

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 93.8 ซึ่งเป็นข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับการศึกษาที่ได้นำมาศึกษา ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีอิทธิพลเหนือกลุ่มระดับการศึกษาอื่นๆจึงส่งผลให้ ระดับการศึกษาในการวิจัยนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2537) วรรณดี ชูกาล (2540) และ จุรี อุสาหะ (2542) ที่ศึกษาพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

อายุ จากผลการศึกษา อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากกระจายอยู่ระหว่าง 21-40 ปี แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรี อุสาหะ ศึกษาพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนงานวิจัยของ Lok และ Crawford (1999) และ ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเปลี่ยนผลที่ได้อาจแตกต่างกันได้

1. การศึกษาความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับความเชื่อมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ($\bar{X}=3.65$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงพยาบาล อยู่ในระดับสูง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความเต็มใจ ยินดีที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540)

จูรีย์ อุสาหะ (2542) และ ศรีสุภา สีตะกุล และคณะ (2544) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงส่วนงานวิจัยของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) มณี ถาวรทิวังษ์ (2536) และ ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับองค์การที่พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะมีปัจจัยประกอบอื่น ๆ ซึ่งทำให้พยาบาลไม่พอใจการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนั้น

จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นต่องานด้านต่างๆ คะแนนรวมอยู่ในระดับมาก จากค่าคะแนนเฉลี่ย 3.85 แสดงว่า ลักษณะงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความรู้สึกที่ดี ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานเหมาะสมกับระยะเวลา และจำนวนบุคลากร การทำงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ลักษณะอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Wolf และ Orem (1994 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลคือลักษณะงาน ซึ่งเหมือนกับคำกล่าวของ ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2542) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือลักษณะงาน ส่วนทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ท้าทายความสามารถ Van Dersal (1968 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า ตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือลักษณะงาน และจากผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานด้านความน่าสนใจของงานอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ($\bar{X}=3.83$) ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความรู้สึกที่ดีกับลักษณะงานที่ได้พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้เรียนรู้งาน ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2542) กล่าวว่า บุคคลได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและความพึงพอใจ เอกชัย สุขพันธ์ (2533 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานที่สนใจนับเป็นการจูงใจที่ดี Guilford และ Gray (1970 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ($\bar{X} = 4.18$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งทำให้งานนั้นสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Hackman และ Oldham (1976) ซึ่งกล่าวว่า การปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายๆ อย่างมาประกอบกัน ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2542) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานคือทักษะในการทำงาน เป็นความชำนาญในงานที่ทำงานอยู่กับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

Stewart (1944 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การสนใจในการบริหารจัดการได้สำเร็จ ต้องอาศัยทักษะหลายอย่างประกอบกันและจากงานวิจัยของ วรดา ข่ายแก้ว (2542) พบว่า ความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ($\bar{X} = 4.03-4.27$) งานวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่าความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$)

ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ($\bar{X} = 3.84$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ และการตัดสินใจของตนเองโดยไม่ต้องมีการควบคุม และได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานการพยาบาลได้อย่างอิสระ ซึ่งส่งผลถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman และ Oldham (1976) กล่าวว่างานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่เจ้ท่อมเทก้าลังความสามารถทั้งหมดของตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) พบว่าความต้องการย้ายสถานที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ เนื่องจากไม่มีอิสระในการทำงาน จากการวิจัยของ วรดา ข่ายแก้ว (2542) พบว่าความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ($\bar{X} = 4.06 - 4.84$) และจากการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่าความมีอิสระในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$)

ลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ($\bar{X} = 2.93$) ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในผลการย้อนกลับยังไม่ดี เพราะอาจจะไม่ได้รับทราบผลการประเมินผลงานตนเองในรอบปีได้รับแจ้งผลการประเมินไม่สม่ำเสมอ ไม่ได้รับแจ้งผลการประเมินแบบเป็นทางการ และคิดว่าผลการประเมินที่รับทราบไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งส่งผลถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง สอดคล้องกับคำกล่าวของ Hackman และ Oldham (1976) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลที่ตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลงานที่ได้กระทำไป ผลย้อนกลับของงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน จากการวิจัยของ วรดา ข่ายแก้ว (2542) พบว่าผลย้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่าการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = .323$)

ลักษณะงานด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ($\bar{X} = 3.84$) ซึ่งแสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมที่ดี คือได้มีส่วนร่วมกำหนดคนโยบาย หลักการ สร้างเป้าหมายของทีม มีส่วนร่วมการตัดสินใจในทีม ให้คำแนะนำกับทีมงานได้ ทำให้ทีมงานสามารถปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) การใช้

ทีมเข้ามาช่วยในการทำงานก็เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดี ศรีสุภา สีตะกุล และคณะ (2544) เสนอแนะในการทำผลการวิจัย เรื่องความยึดมั่นผูกพันขององค์กรไปใช้โดยส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพบริการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) กล่าวว่าการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมการพยาบาลจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี ซึ่งวิธีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพคือการช่วยเหลือกันและกัน

ลักษณะงานด้านผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($\bar{X} = 4.11$) ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นต่องานในระดับที่ดีเนื่องจากพอใจบรรยากาศขององค์กรที่เป็นมิตรต่อกัน ได้มีการปรึกษาหารือต่อกัน มีการประสานงานกัน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลให้การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2537) ที่กล่าวว่าคนที่เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาพบว่าสาเหตุที่พยาบาลวิชาชีพคิดจะลาออกจากองค์กร สาเหตุหนึ่ง คือ เพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ($\bar{X} = 3.82$) ซึ่งแสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นที่ดีในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ สะอาด อากาศถ่ายเทได้ดี อุปกรณ์เครื่องใช้ทันสมัย มีจำนวนเพียงพอ และพร้อมที่จะใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับ คำกล่าวของ Wolf และ Orem (1994 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคนคือ ปัจจัยอนามัย ซึ่งประกอบด้วยสภาพการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน

ลักษณะงานด้านภาระงานที่มีผลต่อจิตใจอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ($\bar{X} = 3.50$) ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นต่องานเหมาะสมระดับมาก เพราะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด งานที่ปฏิบัติอาจทำให้มีเวลาส่วนตัว งานที่ปฏิบัติไม่ทำให้เกิดความกังวลและความเครียด พยาบาลวิชาชีพที่การปฏิบัติงานเห็นด้วยกับการปฏิบัติงานขององค์กร จึงส่งผลให้คะแนนอยู่ในระดับเหมาะสมมาก สอดคล้องกับ Tountor (1989-1994 cited in Sautes et al, 1997) กล่าวว่างานที่มีความเครียดเป็นผลมาจากความเครียดของบุคคลและสถานการณ์ที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ด้านลบกับความเครียดจากงาน วิมลมาศ ปันยารชุน และคณะ (2539) ศึกษาสาเหตุที่ต้องการออกจากพยาบาลวิชาชีพ คืองานเสี่ยงต่อการติดต่อโรคได้ง่าย งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น เมื่อหมายต่อการที่ต้องอยู่เวรบ้า-เวรดึก บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ

(2540) ศึกษาพบว่าสาเหตุที่พยาบาลวิชาชีพคิดจะลาออกจากองค์การคืองานเสี่ยงต่อการติดโรค งานที่ทำหนัก ต้องขึ้นเวรบ่อย- เวิร์ก

ลักษณะงานด้านความกดดันเกี่ยวกับงาน (ด้านเวลา) อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ($\bar{X} = 3.68$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นในงาน คือ สามารถทำงานพยาบาลให้เสร็จสิ้นทันเวลา ตามความต้องการของผู้ป่วย และปฏิบัติงานได้รวดเร็วถูกต้อง ทำให้พยาบาลเกิดความพอใจกับผลงานที่ได้รับไม่เกิดความเครียดจากการทำงาน เป็นการใช้เวลาได้ถูกต้อง สอดคล้องกับคำกล่าวของ กรกาญจน์ ปานสุวรรณ (2539) กล่าวว่า เวลาเป็นสิ่งเดียวที่ทุกคนมีอยู่เท่าเทียมกันจะแตกต่างกันก็คือใครจะใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด บุคลากรที่รู้จักใช้เวลาก็จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่า บุคลากรที่ไม่รู้จักใช้เวลาให้เหมาะสม

จากผลการวิจัย ปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3 ($\bar{X} = 3.00$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นในส่วนประกอบขององค์การในระดับปานกลาง เพราะว่าภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ระดับเงินเดือนในระดับน้อย ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง จากส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นต้องการให้ปรับปรุงแก้ไขปัจจัยด้านองค์การต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Guilford และ Gray (1970 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ องค์การและการบริหารงาน Gilmer et al (1971 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานคือ สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานภายในสถาบัน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์การคือขนาด (จำนวนบุคลากรในองค์การ) อยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ($\bar{X} = 3.03$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นต่อขนาดขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะปริมาณงานไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับประเภทของผู้ป่วย ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาที่จะทำความคุ้นเคยกัน ส่งผลถึงความขี้คร้านผูกพันต่อองค์การอาจจะลดลง สอดคล้องกับคำกล่าวของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ด้านการมีสัมพันธภาพในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านองค์การคือ ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ($\bar{X} = 4.06$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นที่ดีต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป้วยในด้านความสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ช่วยเหลือในการทำงาน สามารถมอบหมายงานได้ตามความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีภาวะผู้นำทั้งหมดนี้สร้างความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ได้กล่าวว่าผู้นำหมายถึง บุคคลที่ซึ่งจะเป็นคนคอยนำและคอยชี้แนะให้เหล่าผู้ตามทั้งหลายทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง การกระทำที่มีประสิทธิภาพนั้นก็จะเป็นเรื่องศิลปะเป็นอย่างมาก ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ โดยการอบรมและพัฒนา ธนิตา ฉิมวงษ์ (2539) วิจัยพบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการวรรณดี ชูกาล (2540) วิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านองค์การคือระดับเงินเดือน อยู่ในระดับน้อยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ($\bar{X} = 2.49$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความพอใจในระดับเงินเดือนอยู่ในระดับที่น้อย เพราะเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด และคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานหนักไม่เหมาะสมกับระดับเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในภาคเอกชน เงินเดือนอยู่ในระดับที่น้อยกว่า ทำให้ต้องคืนเงินทำงานนอกเวลา ต้องแบ่งเงินเก็บไว้เพื่อความมั่นคงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Taylor (1911, อ้างถึงใน ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์, 2542) ได้กล่าวว่าเงินเป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่เป็นเงินมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการทำงานถ้าผลตอบแทนเหมาะสมเป็นธรรมชาติ และคนงานพอใจ บุคคลนั้นจะสามารถมีผลผลิตได้มาก ทฤษฎีของ Herzberg (1968) พบว่ารายได้ ซึ่งหมายถึงเงินเดือน เป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยอนามัยถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับเงินเดือนหรือได้ไม่พอเพียงก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยเรื่องเงินมีความสำคัญมากของกลุ่ม มักเกิดการเปรียบเทียบ เป็นไปด้วยความยุติธรรมหรือไม่ เงินยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความปลอดภัย สถานภาพ และชื่อเสียงเกียรติยศ วิมลมาศ ปันยารชุน และคณะ (2539) ศึกษาพบว่าสาเหตุที่ต้องออกจากอาชีพพยาบาลคือเงินเดือนน้อย บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาพบว่าสาเหตุที่คิดจะออกจากองค์การคือต้องการรายได้ที่ดีกว่าปัจจุบัน จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช 2539) ศึกษาพบว่าพยาบาลมีความต้องการย้ายสถานที่ทำงานเนื่องจากความต้องการค่าตอบแทนที่ดีกว่า

ปัจจัยด้านองค์การคือความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ($\bar{X} = 2.85$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นในความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลางเพราะคิดว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งช้ากว่าเพื่อนรุ่น

เดียวกันความก้าวหน้าในตำแหน่งงานช้ากว่าที่ควรจะเป็นกรอบอัตราค่าจ้างในระดับผู้บริหารของโรงพยาบาลมีน้อย ความหวังในความก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย ทำให้ขวัญ กำลังใจในการทำงานลดลง ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี E.R.C. (Existence, Relatedness and Growth) ของ Alderfer (อ้างถึงใน รัตนา ลีวานิช, 2539) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์คือความต้องการความเจริญก้าวหน้า และเติบโตเป็นความต้องการเกี่ยวกับพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน Herzberg (1959) ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคน ได้แก่ ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วยโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงได้รับความก้าวหน้าในทักษะอาชีพ ชื่นชม เจริญยูทธ (2538) ศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของพยาบาลวิชาชีพพยาบาล พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ต้องการให้ขยายกรอบอัตราค่าจ้างส่งเสริมความก้าวหน้าของพยาบาล จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$)

ปัจจัยด้านองค์การคือโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ($\bar{X} = 2.99$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นต่อโอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับปานกลาง เนื่องมาจากโอกาสไปดูงาน ไปรับการฝึกอบรม ร่วมประชุม สัมมนา และโอกาสศึกษาต่อเนื่องมีน้อย ทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองมีน้อย สอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า การเพิ่มพูนความรู้ หมายถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความชำนาญในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุที่คิดจะออกจากองค์กรสาเหตุหนึ่งคือต้องการศึกษาต่อ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาพบว่า ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานการพยาบาล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พึงพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และส่งผลให้ต้องการอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540) มณีถาวรทวิวงษ์ (2536) และ Nijhof et al, (1998) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งต้องเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร ซึ่งมีทั้ง กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และต้องทำงานวิชาชีพพยาบาลด้วย ซึ่งผู้ที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะต้องมีใจรักในอาชีพ และมีความสมัครใจที่จะเป็นทหารพร้อมกันจึงจะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จากผลการวิจัยพบว่า

ลักษณะงานด้านความน่าสนใจของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ดีด้านงานมีความน่าสนใจ จึงส่งผลทำให้ต้องการอยู่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nijhof et al, (1998) พบว่า ความน่าสนใจของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = .40, P < 0.05$)

ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าความหลากหลายของงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จึงส่งผลถึงความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลต่อไป

ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่งผลถึงความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nijhof et al, (1998) พบว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = .23, P = 0.05$)

ลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพถ้าได้รับผลย้อนกลับที่คิดตรงตามความเป็นจริง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลถึงความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้นต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nijhof et al, (1998) พบว่า ผลย้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = .29, P < 0.05$)

ลักษณะงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าการทำงานเป็นทีมทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลถึงความต้องการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไป ด้วยความยินดีและเต็มใจจะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถของตนเอง

ลักษณะงานด้านผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ถ้าได้เพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้นุคลากรทำงานด้วยความสุข อบอุ่น ไม่เครียด ส่งผลถึงความต้องการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้นต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540) พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานในระดับสูง

ลักษณะงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง ความรู้ ความสามารถ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้นต่อไป สอดคล้องกับการวิจัยของ บุขบา ประสารอริคม (2543) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .384$)

ลักษณะงานด้านภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่างานที่ทำให้เกิดความเครียด สร้างความกังวล และทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัว มีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพ คิดว่าจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปในโรงพยาบาลหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nijhof et al, (1998) ศึกษาพบว่าความเครียด มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = .33, P < 0.05$)

ลักษณะงานด้านความกดดันเกี่ยวกับงาน (ด้านเวลา) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าการทำงานได้ทันกำหนดเวลา ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่เครียด ส่งผลถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตลอดด้วยความเต็มใจ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่สำคัญในการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไปเพราะว่าผู้ที่สมัครใจเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแสดงว่าต้องยอมรับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของทหาร ก็ต้องยอมรับเกี่ยวกับ สถานที่ทำงาน ระดับเงินเดือน ระเบียบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการศึกษาต่อเนื่องซึ่งได้กำหนดไว้ชัดเจน พยาบาลมีความเข้าใจและยอมรับได้ และจากผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยด้านองค์กร ขนาด (จำนวนบุคลากรในองค์กร) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าขนาดขององค์กรมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อความต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nijhof et al, (1998) ศึกษาพบว่าขนาดบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = .14, P < 0.05$)

ปัจจัยด้านองค์กรคือภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความ

พึงพอใจในภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และระดับผู้บริหาร ส่งผลถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ Nijhof et al, (1998) ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความความยึดมั่นผูกพัน ($r = .53, P < 0.05$) สุภาพร รอดนอม (2542) ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .720$)

ปัจจัยด้านองค์กรคือระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนที่ไม่ดี มีผลว่าถ้ามีโอกาสย้ายหรือลาออก เพื่อไปทำงานที่มีค่าตอบแทนที่ดีกว่าอาจจะลาออก ซึ่งมีผลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอาจจะลดลง

ปัจจัยด้านองค์กรคือ ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความความยึดมั่นผูกพัน คือถ้ามีความก้าวหน้า จะทำให้พยาบาลวิชาชีพอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป

ปัจจัยด้านองค์กรคือโอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าโอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่จะเต็มใจอยู่ปฏิบัติงานต่อไป

4. จากผลการศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ

($R = .697$) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .486$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น ($R^2 \text{ change} = .007$) ($p\text{-value} = .034$) โดยตัวทำนายคงที่ คือ กลุ่มอายุ 41ปีขึ้นไป ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร พยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ร่วมกับพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (Beta) กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป (Beta = .086, $p\text{-value} = .034$) ลักษณะงาน (Beta = .368, $p\text{-value} = .000$) ปัจจัยด้านองค์กร (Beta = .411, $p\text{-value} = .000$)

การพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 48.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = .486, p\text{-value} = .034$) ปัจจัยส่วนบุคคลคือ ระดับการศึกษาไม่สามารถพยากรณ์ได้ กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไปพยากรณ์ได้ (Beta = .086, $p\text{-value} = .034$) ลักษณะงานพยากรณ์ได้ (Beta = .368, $p\text{-value} = .000$) และปัจจัยด้านองค์กรพยากรณ์ได้ (Beta = .415, $p\text{-value} = .000$) ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานด้านบริหารองค์กรของโรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับการวิจัยของ จูรีย์ อูซาหะ (2542) พบว่าความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และค่าตอบแทน อายุ นโยบาย และการบริหาร สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 3 ตัว คือกลุ่มอายุ 41ปีขึ้นไป ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .486$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร (Beta = .415) รองลงมาคือลักษณะงาน (Beta = .368) และต่ำสุดคือกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป (Beta = .086)

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ ร้อยละ 48.6 ($R^2 = .486$) ส่วนที่เหลือร้อยละ 51.4 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ผู้บริหารโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรจัดการ ปรับปรุงแก้ไข ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มอายุ 41ปีขึ้นไป ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด(จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน ความหลากหลายของทักษะ และภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ

2. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ควรให้ความร่วมมือในการปรับปรุง แก้ไข ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มอายุ 41ปีขึ้นไป ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด(จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน ความหลากหลายของทักษะ และภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาลสังกัดอื่นๆเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงาน

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มอายุ 41ปีขึ้นไป ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน ความหลากหลายของทักษะ และภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้หรือไม่