


แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย



เนาวรัตน์ เจริญสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ.2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย

MOTIVATION AND ORGANIZATION CLIMATE EFFECTS ON REGISTERED NURSES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT BURIRAM COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

เนาวรัตน์ เจริญสุข 5136369 PPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ค., วงเดือน ปั้นดี ศ.ค.(วิทยาการระบาด)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อวัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ 21 แห่ง จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ 208 ฉบับ (ร้อยละ 83.2) ใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง 2) อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) 3) สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($P < 0.05$) 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 6) ปัจจัยพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.51 และ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรอิสระ (R^2) ร้อยละ 26 และร้อยละ 29

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่ง การให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันต่อการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม และให้การยอมรับเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / พยาบาลวิชาชีพ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / บรรยากาศองค์กร

MOTIVATION AND ORGANIZATION CLIMATE EFFECTS ON REGISTERED NURSES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT BURIRAM COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

NAWARAT CHAROENSOOK 5136369 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HOSPITAL ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H.,
WONGDYAN PANDII, Dr. P.H.

ABSTRACT

A cross sectional survey was conducted to assess the level of organizational commitment and its correlation with individual factors, motivation and organization climate among registered nurses working in community hospitals in Buriram province, Thailand. Overall, 250 nurses working in 21 community hospitals were asked to complete the questionnaire. There were 208 (83.2%) complete responses. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and multivariate regression.

It was found that: 1)The organizational commitment among registered nurses working in community hospitals in Buriram province was at a moderate level; 2) Age, marital status, job position, working hours, and the number of hospital beds had a significant positive correlation with overall and affective organizational commitment ($p<0.05$); 3) Marital status and working hours had a significant positive correlation with continuance organizational commitment ($p<0.05$); 4) Working hours and the number of hospital beds had a positive correlation with normative organizational commitment ($p<0.05$); 5) Motivation and organization climate had a positive correlation with organizational commitment; 6) The predictive factors for organizational commitment are organization climate and motivation as shown by correlation coefficients (R) of 0.51 and 0.54, and predictive powers (R^2) of 0.26 and 0.29, respectively.

The findings from this research suggest that: 1) The organization manager should provide opportunities for promotion career paths under equity, and 2) The organization manager should fairly evaluate work-loads and benefits and show appreciation when goals are met.

KEY WORDS: COMMITMENT / REGISTER NURSE /
MOTIVATION / ORGANIZATION CLIMATE

144 pages