

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นของพนักงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง



เบญจมาพร อักษรกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2556

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง
FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE REGISTERED NURSES IN
A UNIVERSITY HOSPITAL IN THAILAND

เบญจมาพร อาษากิจ 5337560 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: จารุวรรณ ชาติเดช, Ph.D.(DEVELOPMENT ADMINISTRATION),
ปรารณา สถิตย์วิภาวี, Ph.D.(PUBLIC HEALTH), นิตศน์ ศิริโชติรัตน์, Dr.P.H.(PREVENTIVE CARE), ยูวดี
เกตสัมพันธ์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยภาคตัดขวางเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 354 คน เก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2555 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2555 ได้รับแบบสอบถามตอบ
กลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.33 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติ
ไคสแควร์ และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่งมีปัจจัยมุ่งใจในการ
ทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยมุ่งใจในการ
ทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานด้าน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กร
ด้านคุณลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยอธิบายความผันแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 35 ($p < 0.05$) ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน
ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดีในองค์กร โดยการสร้างคุณค่าในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ สร้างเอกลักษณ์เฉพาะของโรงพยาบาล อันจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างมี
ความสุข เกิดความไว้วางใจในองค์กร มีความเสียสละและเต็มใจในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน / การรับรู้บรรยากาศองค์กร

FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE REGISTERED NURSES IN A UNIVERSITY HOSPITAL IN THAILAND**BENCHAMAPORN ARSAKIT 5337560 PHPH/M****M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION****THESIS ADVISORY COMMITTEE: CHARUWAN TADADEJ, Ph.D.(DEVELOPMENT ADMINISTRATION), PRASTANA SATITVIPAWEE, Ph.D.(PUBLIC HEALTH), NITHAT SIRICHOTIRATANA, Dr.P.H.(PREVENTIVE CARE), YUWADEE KETSUMPUN, Ph.D.****ABSTRACT**

The research was a cross-sectional study with the objective of studying factors influencing the organizational commitment of registered nurses in a university hospital in Thailand. The studied sample were 354 registered nurses who had been working in the hospital for not less than one year. Data was collected by using questionnaires between 15-30 June 2555 B.E. There were 341 returned questionnaires (96.33%), statistical analysis of the data was done by using descriptive statistics, chi-square and binary logistic regression. The study found that the registered nurses in the university hospital in Thailand had high level of: working motivation, perception of organizational climate and organizational commitment. Factors which were associated with organizational commitment ($p < 0.05$) were age, marital status, working position, duration of work, working motivation factors and perception of organization climate. Factors which had influence over the organizational commitment of the registered nurses were duration of work, working motivation factors in aspects of the work itself and achievement, perception of organizational climate in aspects of context. These factors could influence the variation of organizational commitment of the registered nurses by 35 percent ($p < 0.05$). Thus the administration should promote and support working motivation factors and the perception of organization climate by creating a working value for the registered nurses, specific to the identity of the hospital. Thus the registered nurses would be working with enthusiasm at work, have trust in the organization, make sacrifices and be willing to work, have a positive attitude, be loyal and remain working with the organization.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT / WORKING MOTIVATION FACTORS / PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE

123 pages