ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

เพชร บัวบาน[1] ศรัณญา เบญจกุล,[2] อรวรรณ ขวัญศรี[3] ศริยามน ติรพัฒน์[4*]

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. อาจารย์, ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. รองศาสตราจารย์, ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
**อีเมล์ติดต่อ: sariyamon.tir@mahidol.ac.th*

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 19 มีนาคม 2569
วันแก้ไข 26 มีนาคม 2569
วันตอบรับ 29 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ และความสุขในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 7 แห่ง จำนวน 269 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ และการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบทวิ (Chi-square) และสถิติ Binary logistic regression ประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการจ้าง จำนวนเวรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน (24 เวรต่อเดือน) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ และความสุขในการดำเนินชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ 1).ระดับปัจจัยค้ำจุน (AOR =5.097 p = 0.001, 95% CI; 1.892 - 13.730) 2).ระดับปัจจัยจูงใจ (AOR = 5.769 p = 0.039, 95% CI; 1.097 - 30.345) และ 3).ระดับความสุขในการดำเนินชีวิต (AOR = 3.632 p = 0.002, 95% CI; 1.602 - 8.232)

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับนโยบายสร้างแรงจูงใจ ทั้งในรูปของค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความรู้สึกอยากทุ่มเทให้กับองค์กรในระยะยาว อีกทั้งควรส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ส่งเสริมด้าน Happy Body (สุขภาพดี) เพื่อให้พยาบาลมีความสุขทั้งในและนอกเวลางาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ ; ปัจจัยสนับสนุนองค์กร ; ความสุขในการทำงาน ; พยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย โดยเฉพาะบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจึงต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) เพื่อเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร อันนำไปสู่ความภาคภูมิใจและความสำเร็จอย่างยั่งยืน บุคลากรที่มีความผูกพันจะมีแรงจูงใจ มุ่งมั่นสร้างผลงานที่ดี และต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป เปรียบเสมือนบ้านและครอบครัว ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความมั่นคงขององค์กร ความผูกพันมีผลต่อความสำเร็จมากกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มั่นคง แม้เผชิญปัญหา บุคลากรที่รู้สึกเป็นเจ้าของจะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และลดความจำเป็นในการควบคุมจากภายนอก เพราะบุคลากรมีแรงขับจากภายในเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของ Hewitt Associates (2010) และ Steers and Porter เน้นที่ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Say) บุคลากรพูดถึงองค์กรในแง่ดี สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร การดำรงอยู่ (Stay) บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ไม่ลาออกง่ายๆ และความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) บุคลากรมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยทั้งสามองค์ประกอบสะท้อนถึง ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มคงอยู่ ขณะที่ผู้มีความผูกพันต่ำมีแนวโน้มลาออก การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิดของ Hewitt Associates และ Steers and Porter ซึ่งแบ่งความผูกพันเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging) และความทุ่มเทในการทำงาน (Doing the Best)

จากข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 ซึ่งประกอบด้วย 8 จังหวัด พบว่ามีปัญหาการสูญเสียบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยเฉพาะในจังหวัดปทุมธานีและนนทบุรี ที่มีการเติบโตของธุรกิจการแพทย์และการขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชน การสูญเสียบุคลากรเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภาระงานที่หนัก ขาดแคลนบุคลากร สวัสดิการไม่เหมาะสม ความเครียด ความเหนื่อยล้า และค่าตอบแทนที่ดีกว่าของโรงพยาบาลเอกชน จากข้อมูลระหว่างปี 2560-2566 พบว่าอัตราการสูญเสียบุคลากรเพิ่มขึ้นถึง 5 เท่า โดยในปี 2566 การสูญเสียบุคลากรสูงถึง 11,020 คน โดยพยาบาลวิชาชีพมีการสูญเสียมากที่สุด (8,333 คน) รองลงมาเป็นแพทย์ เภสัชกร และทันตแพทย์ ตามลำดับ ในจังหวัดปทุมธานี มีอัตราการสูญเสียบุคลากรสูงเป็นอันดับต้นๆ ของเขตสุขภาพที่ 4 โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอาจเกิดจากภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้น ขาดการสนับสนุนจากองค์กร และปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ลดปัญหาการลาออกของบุคลากร และเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และสร้างความจงรักภักดีที่ยั่งยืนแก่บุคลากร รวมถึงเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขและผูกพันต่อองค์กรในอนาคตการศึกษาวิจัยในจังหวัดปทุมธานีจึงมีความสำคัญเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพและแก้ไขปัญหาการสูญเสียบุคลากรนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

5. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Analytical Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย (Population) คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ทั้ง 7 แห่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 411 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย (Sample Size) คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ทั้ง 7 แห่ง ในจังหวัดปทุมธานี คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie & Morgan ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 349 คน เพื่อรองรับอัตราสูญเสียภาคสนาม 5% ผู้วิจัยเก็บจริงอย่างน้อย 367 คน และจัดสรรจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนจริง (proportionate allocation) ให้ครอบคลุมพยาบาลทุกโรงพยาบาล การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified One-Stage Random Sampling) โดยแบ่งประชากรพยาบาลออกเป็น 7 strata ตามโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่ง จากนั้นคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละ strata ตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลในโรงพยาบาลนั้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 367 คน ระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2568 ถึงวันที่ 16 กรกฎาคม 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน 91 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา สถานภาพการจ้าง กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวนเวลาการทำงานในโรงพยาบาล(เวร/เดือน) จำนวนการทำงานนอกโรงพยาบาล (Part time) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามวัดระดับการสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 14 ด้าน รวมทั้งสิน 41 ข้อ ใช้แบบวัดที่มีลักษณะให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก 5 4 3 2 1 วัดโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามด้านความสุขในการดำเนินชีวิต (Happy Lifestyle) จำนวน 7 ด้าน รวมทั้งสิ้น 29 ข้อ ใช้แบบวัดที่มีลักษณะให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก 5 4 3 2 1 วัดโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามวัดความผูกพันองค์กร จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ ใช้แบบวัดที่มีลักษณะให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก 5 4 3 2 1 วัดโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า(Ratting Scale) ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.89 รวมทั้งตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try out) กับ พยาบายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ความสุขในการดำเนินชีวิต และความผูกพันองค์กรของบุคลากรเท่ากับ 0.96 0.92 และ 0.93 ตามลำดับ ถือว่ายอมรับได้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และยื่นหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อนายแพทย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลประกอบทำวิจัยในโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 7 แห่งของจังหวัดปทุมธานี เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือชี้แจง (เอกสารแนะนำอาสาสมัคร) ให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 โรงพยาบาล ทราบ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยเอง ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.29 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ ร้อยละ 100

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยฉบับนี้ผ่านการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองเลขที่ COA. No. MUPH 2025-036 รหัสโครงการ 20/2568 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) แสดงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนองค์กร ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

(1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของ ปัจจัยสนับสนุนองค์กร ปัจจัยความสุขในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square) เมื่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05

(2) วิเคราะห์สถิติการถดถอยโลจิสติก (Binary Logistic Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนายตัวแปรต้นตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับระดับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะองค์ด้วยสถิติ Chi-square พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันองค์กรสูงที่สุด โดยมีสัดส่วนความผูกพันสูงถึงร้อยละ 83.33 ในขณะที่กลุ่มอายุ 31-40 ปีมีสัดส่วนความผูกพันต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.21 สถานภาพการจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการมีสัดส่วนความผูกพันสูง ร้อยละ 77.16 เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีสัดส่วนความผูกพันร้อยละ 62.16 การสนับสนุนจากองค์กรด้านปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันองค์กร พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง จะมีความผูกพันสูงถึงร้อยละ 83.04 ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ จะมีความผูกพันต่ำเพียงร้อยละ 28.21 พยาบาลวิชาชีพที่มีความสุขในการดำเนินชีวิตสูง จะมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 84.26 ในขณะที่ผู้ที่มีความสุขในการดำเนินชีวิตต่ำ จะมีความผูกพันเพียงร้อยละ 37.74 จำนวนเวรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน (24 เวร/เดือน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างชัดเจน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 24 เวรต่อเดือน มีสัดส่วนความผูกพันสูงถึงร้อยละ 85.19 ในขณะที่ผู้ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 24 เวรต่อเดือน มีสัดส่วนผูกพันต่ำกว่าร้อยละ 68.32 และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ 31-30 ปี มีสัดส่วนความผูกพันสูงที่สุดร้อยละ 88.41 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี ร้อยละ 74.51 และกลุ่มที่มี

ประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่ำที่สุด ร้อยละ 58.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 1

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาพบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ยกเว้น ด้านความสุขในการดำเนินชีวิต (Happy Lifestyle) ตัวแปรด้าน Happy Body / สุขภาพดี ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 2

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี (n = 269)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ				χ^2	df	p
	ต่ำ		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
เพศ					12.244	1	0.000*
ชาย	9	64.29	5	35.71			
หญิง	58	22.75	197	77.25			
อายุ					8.247	3	0.041*
20-30 ปี	26	31.33	57	68.67			
31-40 ปี	20	32.79	41	67.21			
41-50 ปี	12	16.90	59	83.10			
51 ปีขึ้นไป	9	16.67	45	83.33			
สถานภาพ					1.306	2	0.521
โสด	34	28.10	87	71.90			
สมรส	31	22.63	106	77.37			
หย่า/หม้าย	2	18.18	9	81.82			
ระดับการศึกษา					0.353	1	0.552
ปริญญาตรี	64	24.62	196	75.38			
ปริญญาโท	3	33.33	6	66.67			
ภูมิลำเนา					1.058	1	0.304
ปทุมธานี	35	22.58	120	77.42			
ต่างจังหวัด	32	28.07	82	71.93			

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ				χ^2	df	p
	ต่ำ		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
สถานภาพการจ้าง					3.835	1	0.050*
ข้าราชการ	53	22.84	179	77.16			
ไม่ใช่ข้าราชการ	14	37.84	23	62.16			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					5.825	3	0.120
< 20,000 บาท	3	20.00	12	80.00			
20,001-40,000 บาท	37	31.09	82	68.91			
40,001-60,000 บาท	25	21.93	89	78.07			
มากกว่า 60,000 บาท	2	9.52	19	90.48			
จำนวนเวรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน (24 เวร/เดือน)					9.827	1	0.002*
< 24 เวร/เดือน	16	14.81	92	85.19			
> 24 เวร/เดือน	51	31.68	110	68.32			
การทำงานนอกโรงพยาบาล (Part Time)					0.157	1	0.692
ไม่ได้รับงาน	55	24.44	170	75.56			
รับงาน	12	27.27	32	72.73			
การสนับสนุนจากองค์กร (ปัจจัยค้ำจุน)					53.615	1	0.000*
ต่ำ	28	71.79	11	28.21			
สูง	39	16.96	191	83.04			
ความสุขในการดำเนินชีวิต (Happy Lifestyle)					49.249	1	0.000*
ต่ำ	33	62.26	20	37.74			
สูง	34	15.74	182	84.26			
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล					10.196	3	0.017*
≤ 10 ปี	41	29.93	96	70.07			
10 -20 ปี	13	25.49	38	74.51			
21 – 30 ปี	8	11.59	61	88.41			
31 ปีขึ้นไป	5	41.67	7	58.33			
กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน					8.515	6	0.203
การพยาบาล	5	29.41	12	70.59			
การพยาบาลผู้คลอด	9	23.68	29	76.32			
การพยาบาลผู้ป่วยนอก	8	27.59	21	72.41			
การพยาบาลผู้ป่วยใน	20	22.73	68	77.27			
การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด	4	36.36	7	63.64			

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ				χ^2	df	p
	ต่ำ		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ปฐมภูมิและองค์รวม	2	6.90	27	93.10			
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	19	33.33	38	66.67			

ตาราง 2 ระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ด้วยสถิติ Chi-square (n = 269)

ปัจจัย	ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ				χ^2	df	p
	ต่ำ		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)					53.615	1	0.000*
ต่ำ	28	71.79	11	28.21			
สูง	39	16.96	191	83.04			
1.สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป					7.629[a]	1	0.006
ต่ำ	41	67.21	20	32.79			
สูง	98	47.12	110	52.88			
2.สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					19.739[a]	1	0.000
ต่ำ	31	86.11	5	13.89			
สูง	108	46.35	125	53.65			
3.ความมั่นคงในการทำงาน					57.416[a]	1	0.000
ต่ำ	77	83.70	15	16.30			
สูง	62	35.03	115	64.97			
4.ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน					26.886[a]	1	0.000
ต่ำ	53	79.10	14	20.90			
สูง	86	42.57	116	57.43			
5.สวัสดิการ					7.958[a]	1	0.005
ต่ำ	36	69.23	16	30.77			
สูง	103	47.47	114	52.53			

ปัจจัย	ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ						
	ต่ำ		สูง		χ^2	df	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
6.สภาพแวดล้อมการทำงาน					33.104[a]	1	0.000
ต่ำ	50	84.75	9	15.25			
สูง	89	42.38	121	57.62			
7.สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน					22.617[a]	1	0.000
ต่ำ	46	79.31	12	20.69			
สูง	93	44.08	118	55.92			
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors)					38.442	1	0.000*
ต่ำ	16	84.21	3	15.79			
สูง	51	20.40	199	79.60			
1.ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ					26.621[a]	1	0.000
ต่ำ	33	91.67	3	8.33			
สูง	106	45.49	127	54.51			
2.การสื่อสารในองค์การ					35.354[a]	1	0.000
ต่ำ	60	81.08	14	18.92			
สูง	79	40.51	116	59.49			
3.งานที่ท้าทาย					23.096[a]	1	0.000
ต่ำ	36	85.71	6	14.29			
สูง	103	45.37	124	54.63			
4.โอกาสในการพัฒนา					13.142[a]	1	0.000
ต่ำ	41	73.21	15	26.79			
สูง	98	46.01	115	53.99			
5.ความก้าวหน้าในงาน					16.683[a]	1	0.000
ต่ำ	30	83.33	6	16.67			

ปัจจัย	ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ						
	ต่ำ		สูง		χ^2	df	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
สูง	109	46.78	124	53.22			
6.การได้รับการยอมรับนับถือ					20.491[a]	1	0.000
ต่ำ	44	78.57	12	21.43			
สูง	95	44.60	118	55.40			
7.ภาพลักษณ์องค์การ					26.500[a]	1	0.000
ต่ำ	39	86.67	6	13.33			
สูง	100	44.64	124	55.36			
ความสุขในการดำเนินชีวิต (Happy Lifestyle)					49.249	1	0.000*
ต่ำ	33	62.26	20	37.74			
สูง	34	15.74	182	84.26			
Happy Body / สุขภาพดี					1.633[a]	1	0.201
ต่ำ	32	59.26	22	40.74			
สูง	106	49.53	108	50.47			
Happy Relax / ผ่อนคลายดี					22.728[a]	1	0.000
ต่ำ	70	70.71	29	29.29			
สูง	69	40.59	101	59.41			
Happy Heart / น้ำใจดี					26.393[a]	1	0.000
ต่ำ	51	79.69	13	20.31			
สูง	88	42.93	117	57.07			
Happy Soul / จิตวิญญาณดี					17.881[a]	1	0.000
ต่ำ	33	82.50	7	17.50			
สูง	106	46.29	123	53.71			
Happy Family / ครอบครัวดี					25.749[a]	1	0.000
ต่ำ	52	78.79	14	21.21			
สูง	87	42.86	116	57.14			
Happy Society / สังคมดี					41.819[a]	1	0.000
ต่ำ	55	87.30	8	12.70			
สูง	84	40.78	122	59.22			

ปัจจัย	ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ						
	ต่ำ		สูง		χ^2	df	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
Happy Brain / ใฝ่รู้ดี					26.909[a]	1	0.000
ต่ำ	31	93.94	2	6.06			
สูง	108	45.76	128	54.24			

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์เพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์เพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ 1) ระดับปัจจัยค้ำจุน โดยผู้ที่มีระดับปัจจัยการค้ำจุนที่สูงจะมีความผูกพันธ์กับโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มากกว่า ผู้ที่มีระดับปัจจัยการค้ำจุนที่ต่ำ 5 เท่า (AOR =5.097 p = 0.001, 95% CI; 1.892 - 13.730) 2) ระดับปัจจัยจูงใจ โดยผู้ที่มีระดับแรงจูงใจที่สูงจะมีความผูกพันธ์กับโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มากกว่า ผู้ที่มีระดับแรงจูงใจที่ต่ำ 5 เท่า (AOR = 5.769 p = 0.039, 95% CI; 1.097 - 30.345) และ3)ระดับความสุขในการดำเนินชีวิต โดยผู้ที่มีระดับความสุขในการดำเนินชีวิตที่สูงจะมีความผูกพันธ์กับโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มากกว่า ผู้ที่มีระดับความสุขในการดำเนินชีวิตที่ต่ำ 3 เท่า (AOR = 3.632 p = 0.002, 95% CI; 1.602 - 8.232) ดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์เพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี (n = 269)

ตัวแปรอิสระ	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
				Lower	Upper
ปัจจัยสนับสนุนจากองค์อง					
ระดับค้ำจุน (ดี)	1.629	0.001	5.097	1.892	13.730
ระดับค้ำจุน (ต่ำ) อ้างอิง	-	-	1	-	-
ระดับปัจจัยจูงใจ (ดี)	1.753	0.039	5.769	1.097	30.345
ระดับปัจจัยจูงใจ (ต่ำ) อ้างอิง	-	-	1	-	-
ระดับความสุขในการดำเนินชีวิต (ดี)	1.290	0.002	3.632	1.602	8.232
ระดับความสุขในการดำเนินชีวิต (ต่ำ)อ้างอิง	-	-	1	-	-
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล					
เพศชาย	-0.999	0.166	0.368	0.089	1.515
เพศหญิง (อ้างอิง)	-	-	1	-	-
อายุ		0.861			
อายุ 20 – 30 ปี (ดี)	-0.736	0.442	0.479	0.073	3.128
อายุ 31 – 40 ปี (ดี)	-0.663	0.463	0.515	0.088	3.029
อายุ 41 – 50 ปี (ดี)	-0.214	0.777	0.808	0.183	3.557
อายุ 41 – 50 ปี (ต่ำ) อ้างอิง	-	-	1	-	-

ตัวแปรอิสระ	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
				Lower	Upper
ประสบการณ์ทำงาน		0.156			
ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี	0.112	0.850	1.119	0.349	3.584
ประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี	0.588	0.452	1.800	0.388	8.348
ประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี	-1.575	0.156	0.207	0.023	1.827
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	-	-	1	-	-
เวรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ≤ 24 เวร/เดือน	0.172	0.684	1.188	0.519	2.718
เวรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน > 24 เวร/เดือน (อ้างอิง)	-	-	1	-	-

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ทั้ง 7 แห่งของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 269 คน ใช้แบบสอบถามตอบด้วยเองในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการตอบกลับแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi square test) และสถิติการถดถอยโลจิสติก (Binary logistic regression) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับอย่างสมบูรณ์ ร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการจ้าง ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนเวรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน (24 เวร/เดือน) (p = 0.041, 0.05, 0.002, 0.000 และ 0.017) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพยาบาลที่มีอายุ ≥41 ปี มีสถานภาพข้าราชการ และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีแนวโน้มความผูกพันสูงกว่า เนื่องจากมีความมั่นคงด้านรายได้และข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Sheldon ที่พบว่าอายุที่เพิ่มขึ้นสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การมากขึ้น ด้านสถานภาพสมรส พบว่าผู้ที่สมรส หม้าย หย่า หรือแยก มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มโสด เนื่องจากมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว จึงต้องการความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ Zahra Motazedi ที่พบว่าผู้มีครอบครัวมีความผูกพันสูงกว่า ด้านตำแหน่งงาน พบว่าพยาบาลในตำแหน่งบริหารมีความผูกพันสูงกว่าตำแหน่งปฏิบัติการ เนื่องจากมีความมั่นคงและความภาคภูมิใจในบทบาท สอดคล้องกับการศึกษาของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความผูกพันสูงกว่า เนื่องจากมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ Sahar Ahmed Abood et al. ที่ระบุว่าระยะเวลาการทำงานสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.000) สอดคล้องกับตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยค้ำจุนเปรียบเสมือน ฐานราก แม้ปัจจัยเหล่านี้จะไม่ใช่ตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง แต่หาก ขาด หรือ มีไม่เพียงพอ จะทำให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจอย่างรุนแรง ในบริบทโรงพยาบาลชุมชนซึ่งมีภาระงานหนักและทรัพยากรจำกัด ปัจจัยอย่างผลตอบแทน และ สวัสดิการ จึงเป็นเครื่องยืนยันถึงความคุ้มค่าและความมั่นคง เมื่อพยาบาลรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม (Equity) ความคิดที่จะลาออกจะลดลง และเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรแทน จากการวิเคราะห์ทั้ง 7 ด้าน

พบว่า ความสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทางาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทางาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทางาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งทุกด้านก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี เนื่องจาก ปัจจัยค้ำจุนทั้ง 7 ด้าน ตอบสนองต่อ "ความต้องการขั้นพื้นฐาน" และ "ความต้องการความปลอดภัย" ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน พยาบาลจะเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อโรงพยาบาล ส่งผลให้เกิดความผูกพันในระดับที่ลึกซึ้งและต้องการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี อีกทั้งจังหวัดปทุมธานีจัดเป็นพื้นที่ที่มีความเฉพาะตัวสูงในเขตสุขภาพที่ 4 เป็นรอยต่อระหว่างความเป็นเมืองใหญ่ของกรุงเทพมหานครและพื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยค้ำจุนในมิติด้านค่าครองชีพและสภาพสังคม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.000) สอดคล้องกับฮัสมิน มุวรรณสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความ รับผิดชอบต่องาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และ ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จากการวิเคราะห์ทั้ง 7 ด้าน พบว่าทุกด้านก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี เนื่องจาก ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องตัดสินใจบนความเป็นความตาย หากขอบเขตงานชัดเจน จะช่วยลดความขัดแย้งในบทบาทและความเครียด ทำให้พยาบาลรู้สึกมั่นใจและมีอิสระในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของระบบ การสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพยาบาลได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและมีโอกาสรับฟัง/แสดงความคิดเห็น จะเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีตัวตน และได้รับความไว้วางใจ อีกทั้งลักษณะงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนมีความหลากหลายสูง การได้ใช้ทักษะความรู้แก้ปัญหาที่ซับซ้อนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่ยั่งยืนกว่าตัวเงิน ทำให้มีความก้าวหน้าสูง

ปัจจัยความสุขในการดำเนินชีวิต (Happy Lifestyle) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.000) อาจเนื่องจากบริบทของโรงพยาบาลที่มีความใกล้ชิดทางสังคม พยาบาลรู้จักกันทั้งในระดับเพื่อนร่วมงานและชุมชน เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (Happy Society) และการสนับสนุนจากครอบครัว (Happy Family) จะเกิดความปลอดภัยทางจิตใจ ทำให้มองที่ทำงานเป็น “บ้านหลังที่สอง” และนำไปสู่ความผูกพันที่เหนียวแน่น วิชาชีพพยาบาลเป็นงานบริการที่ใช้พลังใจสูง การมีน้ำใจและที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางอารมณ์ เมื่อพยาบาลเห็นคุณค่าในงาน จะช่วยลดภาวะหมดไฟและเพิ่มความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร อย่างไรก็ตาม มิติ Happy Body ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพัน อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านภาระงาน เช่น การทำงานเป็นกะ 8–12 ชั่วโมง การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย และการยืนเป็นเวลานาน ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ รวมถึงองค์กรอาจยังสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพไม่เพียงพอ ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานของว่าที่ร้อยตรีหญิงญาฬิญดา วังคำหาญ ซึ่งพบว่า Happy Body มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ขณะที่มิติอื่น เช่น Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Society, Happy Brain และ Happy Money มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในหลายประเด็น

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปผลตามกลุ่มปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 = 53.615$, $p < 0.001$) โดยพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ปัจจัยค้ำจุนในระดับสูงมีสัดส่วนของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ในระดับต่ำอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยพื้นฐานในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการคงอยู่และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($x^2 = 38.442$, $p < 0.001$) โดยพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมากกว่ากลุ่มที่รับรู้ในระดับต่ำอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจ การสื่อสารภายในองค์การ งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และภาพลักษณ์องค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ($p < 0.05$) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมคุณค่าในงานและการเติบโตในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

ความสุขในการดำเนินชีวิต (Happy Lifestyle) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการดำเนินชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($x^2 = 49.249$, $p < 0.001$) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน Happy Body / สุขภาพดี ไม่มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.201$) ขณะที่ด้าน Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society และ Happy Brain มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความสุขในมิติด้านจิตใจ สังคม ครอบครัว และการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มากกว่าความสุขด้านสุขภาพร่างกายเพียงอย่างเดียว

โดยสรุปปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความสุขในการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้าน Happy Body ซึ่งไม่พบความสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลกำหนดนโยบายและแนวทางบริหารจัดการกำลังคนพยาบาล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดปัญหาการลาออกในโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์เพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (Binary Logistic Regression) เพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) และความสุขในการดำเนินชีวิต (Happy Lifestyle) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีปัจจัยค้ำจุนสูงมีโอกาสผูกพันกับองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีปัจจัยค้ำจุนต่ำถึง 5.097 เท่า ($p = 0.001$, 95% CI: 1.892–13.730) ผู้ที่มีปัจจัยแรงจูงใจสูงมีโอกาสผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีปัจจัยแรงจูงใจต่ำ 5.769 เท่า ($p = 0.039$, 95% CI: 1.097–30.345) และผู้ที่มีความสุขในการดำเนินชีวิตสูงมีโอกาสผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีความสุขต่ำ 3.632 เท่า ($p = 0.002$, 95% CI: 1.602–8.232) ผลดังกล่าวตอกย้ำความสำคัญของการจัดการเชิงองค์การที่มุ่งเน้นทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อส่งเสริมการคงอยู่และ

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในระบบบริการสาธารณสุข

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ พบว่ามีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ระบุว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน และมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเพียงพอ ทั้งด้านทรัพยากร โครงสร้าง และระบบสวัสดิการ ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและไว้วางใจในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเกิดความผูกพันในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของพยาบาลในหลายประเทศที่รายงานว่าการสนับสนุนด้านสวัสดิการและการจัดการที่เป็นธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ของ Jureemas, C., & Srisa-ard, B. (2010) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล จำนวน 418 คน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบปัจจัยจูงใจ และ องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน โดยองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อม ในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความสุขสบายในการทำงานมากขึ้น แต่ไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจในงาน มี 9 ด้าน ได้แก่ ด้าน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) มีค่าอัตราส่วนโอกาส (Odds Ratio) สูงที่สุดในบรรดาตัวแปรที่มีนัยสำคัญ (Exp(B) = 5.769) แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน เช่น การยอมรับในผลงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ความท้าทายของงาน และความสำเร็จในหน้าที่ มีผลโดยตรงต่อความผูกพันองค์กร ตามกรอบทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นความพึงพอใจที่สูงขึ้นและก่อให้เกิดความผูกพันในระดับลึกกว่า ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาในวิชาชีพ เช่น การฝึกอบรม การได้รับการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม และการได้รับรางวัลตามผลงาน จะก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนและคงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาทั้งในและต่างประเทศที่ชี้ว่าแรงจูงใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญในการลดอัตราการลาออกของพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Thawaro, J., & Pichayawetwongsa, P. (2008) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การนั้นจะทำให้บุคลากร ทุ่มเทกับองค์การมากขึ้น มีความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ อีกทั้งการจูงใจที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

ความสุขในการดำเนินชีวิต (Happy Lifestyle) มีอัตราส่วนโอกาส (Odds Ratio) 3.632 สะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลที่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมสูง ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม มีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรมากกว่า การมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (work–life balance) การได้รับการสนับสนุนด้านจิตใจ และการมีเครือข่ายสังคมที่เข้มแข็ง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดพลังบวกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และทฤษฎีความสุข (Well-being Theory) ที่ชี้ว่าความสุขมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขในหลายประเทศก็ยืนยันว่าความสุขและคุณภาพชีวิตเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของคนทำงานโดยพบว่า ปัจจัยด้านหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว ที่ได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาล โดยให้ความหมาย

ของความสุขในการทำงานว่าหมายถึงการมีความรู้สึกในทางบวก เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความรัก ชอบ และผูกพันในงานและเพื่อนร่วมงาน และได้รับความเชื่อถือจากบุคคลรอบข้าง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์การให้ประสบผลสำเร็จและไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่หากองค์การใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่หย่อนสมรรถภาพ หรือมีปริมาณไม่เพียงพอย่อมทำให้องค์การนั้นไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการนำผลการวิจัยที่ได้ไป แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมองค์การของพยาบาลวิชาชีพเพื่อเพิ่มความยึด มั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพต่อไป ดังนี้

1.โรงพยาบาลควรพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงาน เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การมีหัวหน้างานที่ให้คำปรึกษาได้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้พยาบาลรู้สึกมั่นคงและได้รับการดูแล

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายสร้างแรงจูงใจ ทั้งในรูปของค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือการยกย่องชมเชย (Recognition) เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความรู้สึกอยากทุ่มเทให้กับองค์กรในระยะยาว

3. องค์กรควรจัดโครงการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เช่น การจัดตารางเวรที่เป็นธรรม การจัดกิจกรรมคลายเครียด หรือสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เพื่อให้พยาบาลมีความสุขทั้งในและนอกเวลางาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กร

4. ผู้บริหารควรการส่งเสริมด้าน Happy Body (สุขภาพดี) สำหรับพยาบาลวิชาชีพ เป็นการสร้างพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะหากร่างกายล้า ย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การบริหารจัดการ เวลากินและเวลานอน การจัดมุมพักผ่อนที่มีอาหารว่างเพื่อสุขภาพ หรืออาจกำหนดนโยบาย “เวลาพักที่ได้รับความคุ้มครอง” เพื่อให้พยาบาลได้วางมือจากงานและละสายตาจากหน้าจอ/อุปกรณ์สื่อสารอย่างน้อย 15-30 นาทีในช่วงพัก เพื่อลดความล้าสะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ อาจทำให้ได้ตัวแปรเพิ่มเติมหรืออาจ ได้ผลการวิจัยใหม่เพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดอื่น หรือโรงพยาบาลขนาดอื่นๆ จะทำให้ได้ผลการวิจัยใหม่ที่เป็นแนวทางในการนำไปแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาและ ส่งเสริม ให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มวิชาชีพสาธารณสุขอื่น ๆ เช่น แพทย์ เภสัชกร ทันตแพทย์สาธารณสุข ร่วมด้วยจะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ นอกเหนือจากพยาบาลวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธัญบุรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประชาธิปัตย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองหลวง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำลูกกา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองเสือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามโคก และผู้อำนวยการโรงพยาบาลลาดหลุมแก้ว ที่ให้ความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลและให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล รวมถึงพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

Bureau of Human Resource Management, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2023). Action plan for human resource management and development, Office of the Permanent Secretary, fiscal year 2023. Retrieved February 2024, from : https://hr.moph.go.th/ site/hr_moph/?p=366079

Bureau of Human Resource Management, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2019). Human resource management strategic plan, 2019–2023. Retrieved February 2024, from : https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/?p=34277

Health Policy Development Group, Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2017). 20-year national strategic plan for public health (2017–2036), revised edition No. 2 (2018): People Excellence strategy. Retrieved February 2024,

Bunsanan, S. (2022). Organizational commitment of professional nurses at Pak Tho Hospital. Journal of Research for Health Improvement and Quality of Life, 2(1), January–April.

Akharabovorn, J., Charoensap, R., Yodrakhang, C., & Nuansakul, K. (2014). Emo-meter (Employee engagement on meter): A diagnostic tool for employee well-being and engagement. Bangkok: Have Idea Co., Ltd.

Amornlaksapreecha, S. (2017). Factors affecting organizational commitment of professional nurses working at Banphaeo Hospital (Public Organization). Master's thesis, Master of Public and Private Management (Plan A, Type A2), Silpakorn University.

Atchapru, H., et al. (2022). Factors associated with organizational commitment among personnel of the Naval Medical Department. Naval Academy Journal of Social Sciences, Humanities and Education, 7(1), January–December 2020.

Chanbun, P. (2020). Factors affecting the decision to resign of medical personnel from the public sector to the private sector in Bangkok and its metropolitan area. In Proceedings of the 58th Kasetsart University Annual Conference: Education, Economics and Business Administration, Humanities and Social Sciences.

Prawat, R. (2021). Factors affecting organizational commitment of personnel at Queen Savang Vadhana Memorial Hospital, Si Racha. Master of Business Administration (MBA) thesis, Faculty of Management and Tourism, Burapha University.

Kaewkanlaya, S. (2016). Factors affecting well-being and organizational commitment of professional nurses at Mahasarakham Hospital. Mahasarakham Hospital Journal, 13(3), 106–118.

Attanith, R. (2011). Employee engagement: Building employee engagement in organizations. Bangkok: HR Center Co., Ltd.

Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2023). Public health personnel report, fiscal year 2023. Retrieved from https://spd.moph.go.th/

Regional Health Office 4, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2023). Annual performance report, fiscal year 2023. Retrieved from : http://rh4.moph.go.th/

Saepueng, W. (2017). Factors associated with organizational commitment among public health professionals with different employment statuses. Master's thesis, National Institute of Development Administration (NIDA).

Wongtanhuad, W. (2017). Factors affecting organizational commitment of employees in the construction business. Independent study, Master of Engineering (M.Eng.) in Engineering and Business Management, Faculty of Engineering, Thammasat University.

Kittisuksathit, S., Tangchonlatip, K., Jarassit, S., Saiprasert, C., Bunyatirana, P., & Aree, W. (2012). Happinometer: A self-assessment tool for measuring happiness. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

Chanphen, S. (2014). Organizational commitment of personnel at the Community Organizations Development Institute (Public Organization). Master's thesis, National Institute of Development Administration (NIDA).

Jureemas, C., & Srisa-ard, B. (2010). Confirmatory factor analysis of work morale among professional nurses in community hospitals in Roi Et Province. Journal of Nursing and Education, Praboromarajchanok Institute.

Thawaro, J., & Pichayawetwongsa, P. (2008). Predictive factors affecting organizational commitment of nursing service personnel at Songklanagarind Hospital. Songklanagarind Medical Journal, 26(5), 441–449..

Hewitt Associates. (2010). Hewitt Engagement Survey. Retrieved August 20, 2016, from http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/enUS/Consulting/ServiceTool.aspx?cid=2256&sid=7212

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Retrieved from http://www.jstor.org/stable/2391809.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Schiemann, A. W. (2009). Reinventing Talent Management: How to Maximize Performance in the New Marketplace. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

Swarbrick, M. (March 1997). A wellness model for clients. Mental Health Special Interest Section Quarterly, 20, 1-4.

Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). Motivation and work behavior. New York: McGraw-Hill.

Maslow, Abraham H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper.

Steers, R.M. and Porter, L.W. Motivation and Work Behavior. McGraw-Hill, New York. 1983.

Factors Associated with Organizational Commitment of Registered Nurses in Community Hospitals, Pathum Thani Province

Petch Buaban[1] Sarunya Benjakul[2] Orawan Quansri[3] Sariyamon Tiraphat[4*]

1. M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University.

2. Assistant Professor, Department of Health Education and Behavioral Science, Faculty of Public Health, Mahidol University.

3. Lecturer, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University.

4. Associate Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University.

[*] *Corresponding author: e-mail : sariyamon.tir@mahidol.ac.th*

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Buaban, P., Benjakul, S. ., Quansri, O. ., & Tiraphat, S. . Factors Associated with Organizational Commitment of Registered Nurses in Community Hospitals, Pathum Thani Province. *Journal of Health Policy, Law and Administration*, *12*(2), 159–176. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/287925

Received: 19 March 2026
Revised: 26 March 2026
Accepted: 29 March 2026

Abstract

This cross-sectional analytical study aimed to examine factors associated with organizational commitment of registered nurses in community hospitals, Pathum Thani Province. Independent variables included personal characteristics, organizational support factors, and happiness at work, while the dependent variable was organizational commitment. The study population comprised 269 professional nurses working in all seven community hospitals in Pathum Thani Province. Data were analyzed using descriptive statistics (frequency, mean, and standard deviation) and inferential statistics, including Chi-square tests and binary logistic regression.

The results revealed that factors significantly associated with organizational commitment included gender, age, employment status, number of shifts meeting standard criteria (24 shifts per month), and work experience. In addition, organizational support, incentive factors, and happiness were significantly related to organizational commitment at the 0.05 level. Factors influencing organizational commitment included: (1) organizational support (AOR = 5.097, p = 0.001, 95% CI: 1.892–13.730), (2) incentives (AOR = 5.769, p = 0.039, 95% CI: 1.097–30.345), and (3) happiness (AOR = 3.632, p = 0.002, 95% CI: 1.602–8.232).

These findings suggest that hospital administrators should prioritize policies that enhance incentives, including compensation, welfare, and career advancement opportunities, to strengthen nurses' long-term commitment to the organization. Additionally, promoting work–life balance and well-being is essential to improve nurses' overall happiness, both at work and in personal life, which in turn supports their retention in the organization.

Keywords: Organizational Commitment; organizational support; happiness at work; registered nurse