

โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

STRUCTURAL EQUATION MODEL OF INTENTION TO STAY AMONG PROFESSIONAL
NURSES IN REGIONAL HOSPITAL OPERATED BY MINISTRY OF PUBLIC
HEALTH OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY

ธเนศ ปทุมานนท์¹ สุชนนี เมธิโยธิน² และบรรพต วิรุณราช³
Tanait Padumanonda¹ Suchonnee Metiyothin² and Banpot Wirunraj³

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อทดสอบแบบจำลองเชิงสาเหตุความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวแปรแฝงภายนอกมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 1,197 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากโรงพยาบาลศูนย์ตามพื้นที่ 5 ภาคของประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตรวัดชนิดประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยหลักพบว่า

- 1) พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
- 2) แบบจำลองสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 103.899$, $p\text{-value} = 0.118$, Chi-Square/Degree of Freedom (CMIN/DF) = 1.181, GFI=0.99, NFI=0.99, RFI=0.98, IFI=0.99, TLI=0.99, CFI= 0.99, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.012, RMR = 0.009)
- 3) ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพลพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.66 ลำดับสองคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าอิทธิพลรวม 0.48 ส่วนความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีค่าอิทธิพลรวม 0.12 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ทั้งสามปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 40 ($R^2=.40$)

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigating the levels of intention to stay, perceived organizational support and organizational commitment and to examine the causal relationship model of intention to stay through perceived organizational support as exogenous variable job-satisfaction and organizational commitment as mediators variables. The samples consist of 1,197 professional nurses from Regional Hospital Operated by Ministry of Public Health, Office of The Permanent Secretary. Questionnaires with 5-level rating scale was employed as the research instrument. Descriptive statistics, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were generated using statistical package.

The major results indicated that:

1. Professional nurses had level of intention to stay, perceived organizational support and job satisfaction in the moderate level and had level of organizational commitment in the height level.

2. The structural equation model of intention to stay was supported By the empirical data. ($\chi^2 = 103.89$, p-value = 0.118, Chi-Square/Degree of Freedom (CMIN/DF) = 1.18, GFI = 0.99, NFI = 0.99, RFI = 0.98 IFI = 0.99, TLI = 0.99, CFI = 0.99, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.012, RMR = 0.009)

3. The factor on organizational commitment had the highest total influence of 0.66 on intention to stay. The factor on Perceived organizational support had the second highest total influence of 0.48 on intention to stay. The factor on job satisfaction had total influence of 0.12 on intention to stay no significantly ($p>.05$). Job satisfaction and organizational commitment had mediating affects on the relationship between perceived organizational support and intention to stay. Altogether the 3 factors, which are the causes, were explained the 40 variance of intention to stay of professional nurses.

คำสำคัญ

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ โมเดลสมการโครงสร้าง

Keywords

Intention to stay, Professional nurse, Structural equation model

ความสำคัญของปัญหา

การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลถือว่ามีสำคัญในการบริหารงานบุคคลเนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด การลงทุนเพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรจะคุ้มค่าเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรแต่ละแห่งจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้นานเพียงใดด้วยเพราะการที่พนักงานต้องการทำงานในองค์กร เป็นเสมือนกระจกเงาสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ตรงกันข้ามถ้าพนักงานมีความต้องการออกจากงานมากก็แสดงว่าอาจมีปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากองค์กร หรืออาจมีแรงดึงดูดจากภายนอกองค์กร นอกจากนี้การที่บุคลากรส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานในองค์กรอื่น อาจมีผลในทางทำลายขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร และเริ่มคิดถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน คิดถึงโอกาสทางเลือกที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน หรือตั้งใจลาออกจากงาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล โดยการส่งเสริมการคงอยู่ในงานและป้องกันการลาออกจากงาน เพราะผลจากการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานความตั้งใจลาออกจากงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการคงอยู่ในงาน การตั้งใจออกจากงานได้ดีที่สุด (Mowday, Porter, & Steer 1982; Tett & Meyer, 1993)

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีกำลังคนมากที่สุดในระบบสาธารณสุข ระหว่าง พ.ศ. 2548-2553 พยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่งมีอัตราการลาออกภายในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48.68 และลาออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (กฤษฎา แสงดี, 2551) สถานการณ์การลาออกจากงานของพยาบาลภาครัฐไปสู่เอกชนยิ่งจะมีมากขึ้น จากการที่ประเทศไทยมีนโยบายให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการแพทย์ (Medical Hub) ในภูมิภาคเอเชีย และใน พ.ศ. 2558 ประเทศจะเข้าสู่เศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีการเปิดเสรีเกี่ยวกับอาชีพบริการใน 8 สาขาพยาบาลก็เป็น 1 ใน 8 สาขาวิชาชีพนั้น จึงคาดการณ์ได้ว่าพยาบาลวิชาชีพอาจจะมีการลาออกจากภาครัฐไปสู่เอกชนมากขึ้น

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องให้ความสนใจ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงดี, 2551) เพราะการที่พยาบาลลาออกจากงานมาก นอกจากจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาลแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่ต้องรับภาระงานมากขึ้น จะเห็นได้จากพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์มีการขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลามีค่าเฉลี่ยถึง 5.82 เวน (ประมาณ 46.5 ชั่วโมง) จากวันหยุด 8 วัน ต่อเดือน (สำนักงานพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2557) และจากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลศูนย์บางแห่งในภาคกลาง ซึ่งได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานว่า เมื่อมีอายุมากขึ้น ถ้าต้องอยู่เวรบ่อยและเวรตึกจะกระทบต่อการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลที่สมรสแล้วต้องดูแลเลี้ยงดูบุตร ดังคำให้สัมภาษณ์ว่า “เพื่อนที่แต่งงานแล้วต่างก็วางแผนที่จะลาออกจากงาน เมื่อทำงานครบ 25 ปี เพื่อรับบำนาญและหางานอื่นที่ไม่ต้องอยู่เวร ส่วนรุ่นน้องบางคนก็ไปเรียนปริญญาโทในสาขาวิชาอื่นเพื่อจะได้เปลี่ยนงาน” คำตอบที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบตรงกันคือ “ไม่ใช่เฉพาะเรื่องอยู่เวรเท่านั้นที่ทำให้พยาบาลอยากลาออกจากงาน แต่เพราะต้องรับภาระงานหนัก แต่เงินเดือนน้อยและได้รับค่าทำงานล่วงเวลาไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ทำเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ใน

โรงพยาบาล” จากสภาพปัญหาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีการคงอยู่ในงานน้อยลง ย่อมส่งผลต่อมาตรฐานบริการพยาบาล การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานจึงมีความสำคัญ สำหรับกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับ กระบวนทัศน์ในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร The Meso Paradigm (House Rousseau & Thomas –Hunt, 1995) โดยการศึกษาปัจจัยทั้งระดับบุคคล และระดับองค์กร ปัจจัยระดับบุคคล ได้ศึกษา 2 ปัจจัยคือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีทัศนคติที่ดีต่องาน การศึกษาความพึงพอใจในงานในมุมมองต่าง จะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงาน พอใจหรือไม่พอใจในงานในเรื่องใด ซึ่ง Spector (1997) สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงาน (Job – Satisfaction Survey: jss) ในมุมมอง (Facet) ด้านต่าง ๆ 9 ด้าน งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น การศึกษาของ สุริย์ ท้าวคำลือ และพินดา ดามาพงศ์ (2550) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่ง Mowday, Steers & Porter (1979) ให้ความหมายว่า คือความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นของพนักงานกับ องค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร งานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน /ออกจากงานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อาจารย์พยาบาล (รัชณี ศุภจินทรรัตน์ และคณะ, 2555) พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ (Dion, et al., 2011)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษาในหลายวิชาชีพผลการศึกษามากมายไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในวิชาชีพพยาบาลและวิชาชีพอื่นต่างพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างปัจจัยทั้งสอง (Garbee et al., 2006; ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557) สำหรับงานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นที่โต้แย้งกันอยู่ เพราะผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าความพึงพอใจในงาน มีทั้งมีความสัมพันธ์และไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Meyer, et al., 2002) ให้ความเห็นว่าความความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรคือความผูกพันต่อองค์กรเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ที่ลูกจ้างมีต่อองค์กร ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ที่ลูกจ้างมีต่องาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกัน(simultaneously) ส่วน Steers & Mowday (1981) ให้ความเห็นว่าลูกจ้างอาจมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทั้งๆที่อาจไม่พอใจต่อด้านใดด้านหนึ่งของงาน

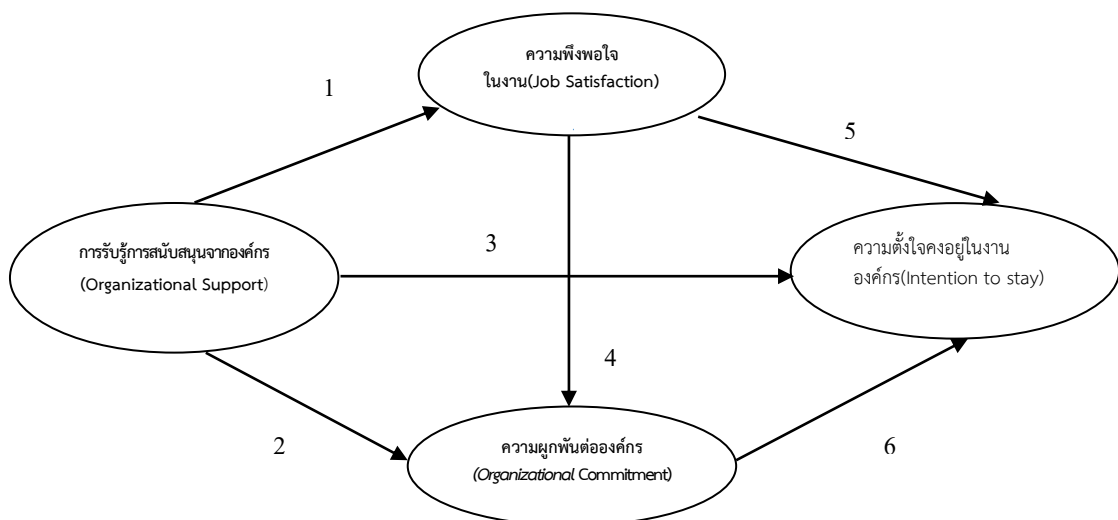
ปัจจัยด้านองค์กร ได้ศึกษา 1 ปัจจัยคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) ซึ่ง Eisenberger et al. (1986) ได้พัฒนาทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร

(Organizational Support Theory) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสำหรับทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างคือทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่อธิบายสิ่งสำคัญของการมีความสัมพันธ์กันในทางสังคมก็เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือความพอใจด้านต่างๆทั้งด้านวัตถุ ด้านจิตใจ เช่นการได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่องการแลกเปลี่ยนอยู่บนบรรทัดฐานการตอบแทน (Norm of Reciprocity) ซึ่งเป็นกฎทางสังคม (Social Rule) ที่กล่าวว่าบุคคลต้องให้ตอบแทน (Repay) ตามชนิดที่ผู้อื่นได้ให้แก่เขาเมื่อบุคคลรับรู้ว่าการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นก็จะเกิดภาวะผูกพัน (Obligation) ที่จะตอบแทนบุคคลนั้นในสิ่งที่ดี ดังนั้นเมื่อพนักงานในองค์กรรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร ก็จะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ จึงพยายามตอบแทนด้วยพฤติกรรม และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002)

แนวคิดในเรื่องของการสนับสนุนจากองค์กรจึงหมายถึงการที่พนักงานมองหรือรับรู้ว่าคุณค่าองค์กรมีความสนใจ ห่วงใยสวัสดิภาพของตนมากน้อยเพียงใด ใน 3 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านการทำงาน การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนา และการให้คุณค่าความสำคัญ

จากการประมวลผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรจากการสังเคราะห์งานวิจัยโดย Rhoades และ Eisenberger (2002) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านจิตใจ และการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมหลักหนี (การลา กิจ ลาป่วย ความตั้งใจออกจากงาน) น้อยลงสำหรับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ มีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ต่อไปไม่วางแผนที่จะออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความตั้งใจออกจากงานจึงสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังภาพประกอบที่ 1 โดยมีสมมติฐานว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีนี้ สอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์



ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของข้อมูลความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และได้เล็งเห็นตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ที่เป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในการบริหารธุรกิจแนวใหม่ การนำมาศึกษาเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable) ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมี ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variables) ผลของการศึกษาจะทำให้เห็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมและอิทธิพลรวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อทดสอบแบบจำลองเชิงสาเหตุการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกระจายตัวอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออกของประเทศไทยขนาดกลุ่มตัวอย่าง Bollen (1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่าถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 ด้วย เหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วนระหว่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรกับหน่วยตัวอย่างเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย ซึ่งจากการประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดลสมมติฐานคาดว่าจะมีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งสิ้นประมาณ 50 พารามิเตอร์หากใช้อัตราส่วน 20: 1 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,000 คนสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนดังนี้ 1) แบ่งโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามภาคต่างๆของประเทศไทยซึ่งมีอยู่ 5 ภาค 2) เลือกโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มมาภาคละ 2-3 โรงพยาบาลได้ 13 โรงพยาบาล 3) ในแต่ละโรงพยาบาลเลือกพยาบาลวิชาชีพตามคุณสมบัติที่กำหนดคือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลศูนย์ ไม่ต่ำกว่า 1 ปี เป็นข้าราชการ พนักงานราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ ทำงานอยู่แผนกต่าง ๆ 4 กลุ่ม คือ หออภิบาลผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษผู้ป่วยนอกและห้องผ่าตัดอื่นๆ เป็นผู้ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โรงพยาบาลละ 100 คน รวม 13 โรงพยาบาล ได้ตัวอย่าง 1,300 คน

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 5 ส่วน เป็นแบบวัดชนิดประเมินรวมค่า ประกอบด้วย ข้อความต่างๆ แต่ละข้อความมีมาตรวัด 5 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 1) เป็นคำถามเกี่ยวกับ

คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่างจำนวน 10 ข้อคำถามส่วนที่ 2) เป็นแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผู้วิจัยได้รับอนุญาตให้ใช้แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่พัฒนาโดย Eisenberger และคณะ (Eisenberger et al. 1986) ผู้วิจัยเลือกปรับใช้คำถามจำนวน 14 ข้อมีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .916 ส่วนที่ 3) เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้รับอนุญาตให้ใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานที่พัฒนาโดย Spector (1985) ซึ่งเป็นแบบวัดที่เขาพัฒนาเพื่อวัดความพึงพอใจในงานชื่อว่า Job Satisfaction Survey: JSS ต้นฉบับมี 36 ข้อความ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 9 มุมมอง (facet) ผู้วิจัยนำมาปรับใช้จำนวน 27 ข้อมีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .955 ส่วนที่ 4) เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter (1979) ประกอบด้วยคำถาม 13 ข้อ มีความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .927 ส่วนที่ 5) เป็นแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เป็นข้อความที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ (Mobley et al., 1979) เป็นข้อความทางบวก (ความตั้งใจอยู่ในงาน) 2 ข้อ และข้อความทางลบ (ความตั้งใจจะออกจากรางาน) 2 ข้อ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .827 แบบสอบถามรวมทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .973

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่ง E-mail ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์และหรือโทรศัพท์ติดต่อเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยและทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและกรอกแบบฟอร์มการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลส่งให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลพิจารณา ในการพิทักษ์สิทธิ์ของตัวอย่างเมื่อผ่านการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยของโรงพยาบาลแล้วผู้วิจัยติดต่อกับผู้ประสานงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อส่งแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานแจกแบบสอบถามแก่ตัวอย่างตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมาให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์หรือส่งกับผู้ประสานงานส่งแบบสอบถาม 1,300 ฉบับได้รับกลับคืน 1,221 ฉบับ (ร้อยละ 93.9) ผ่านการตรวจสอบและนำมาวิเคราะห์ 1,197 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโด่ง และค่าความเบ้ และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรแฝงโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การทดสอบแบบจำลองอิทธิพลเชิงสาเหตุความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีการรับรู้การสนับสนุนองค์กรเป็นตัวแปรแฝงภายนอกมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ (Moderator) โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.29 จากคะแนนเต็ม 5 ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงดับที่หนึ่ง คือ กำลังหางานที่โรงพยาบาลอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สอง คือ ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นรับทำงานก็จะไม่ลาออกส่วนตัวแปรแฝงที่เป็นปัจจัยสาเหตุคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันมีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.41 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากคือความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.74

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของความตั้งใจคงอยู่ในงานผู้วิจัยได้คำนวณค่าตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบของตัวแปรแฝงโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากการรวมคะแนนคำถามแต่ละด้าน หาดด้วยจำนวนข้อคำถาม สำหรับข้อความทางลบจะปรับเป็นคะแนนข้อความทางบวก (Recode) ดังนั้นทุกองค์ประกอบของตัวแปรแฝงจึงมีระดับคะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบตัวชี้วัดตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนต่อองค์กร (A) ความพึงพอใจในงาน (B) ความผูกพันต่อองค์กร (C) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน (D)

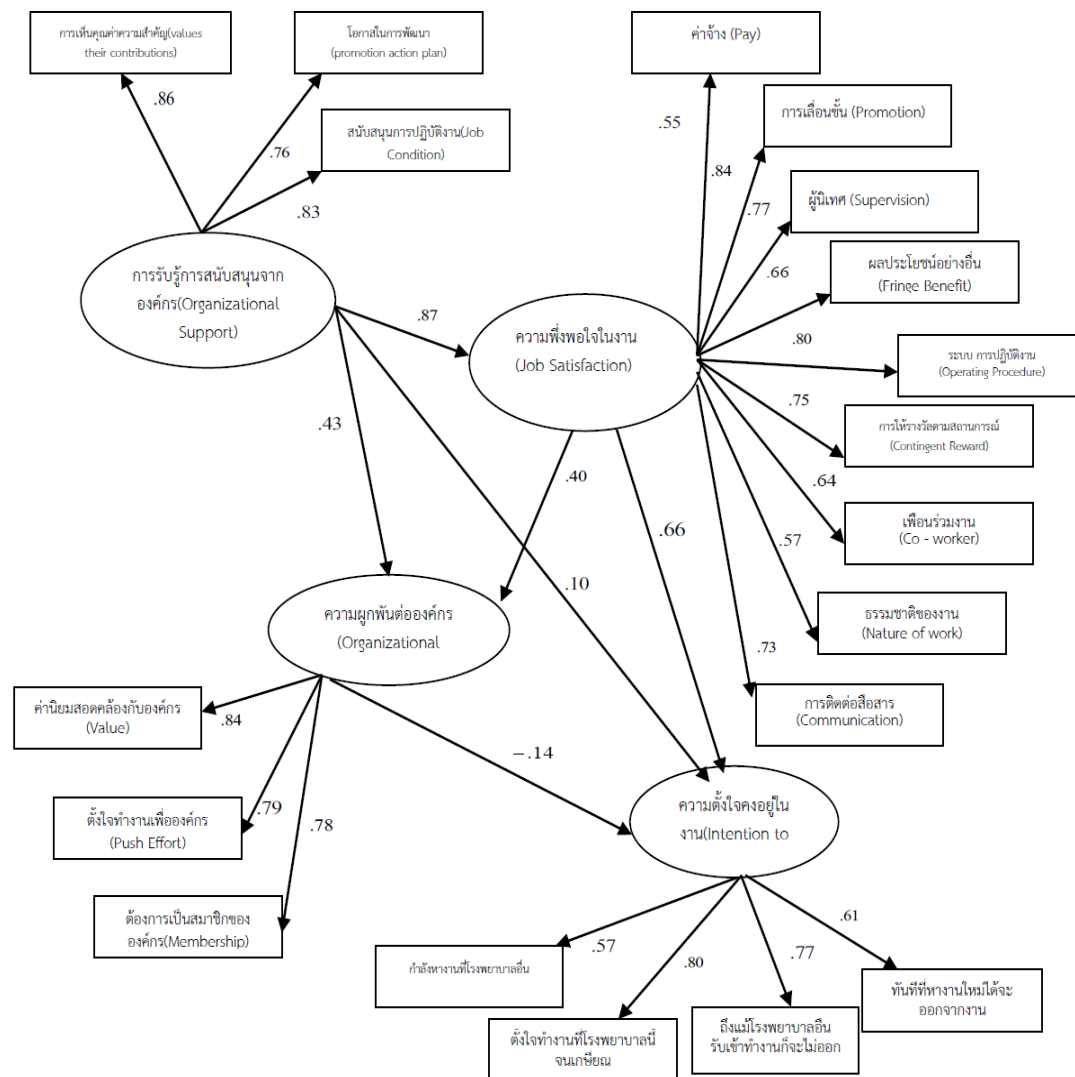
ตัวแปรแฝงและตัวชี้วัด	A	msup1	msup2	msup3	B	msat1	msat2	msat3	msat4	msat5	msat6	msat7	msat8	msat9	C	mcom1	mcom2	mcom3	D
A การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	1	.884**	.860**	.913**	.771**	.557**	.671**	.631**	.537**	.629**	.594**	.507**	.474**	.607**	.630**	.610**	.529**	.545**	.414**
msup1	.884**	1	.638**	.731**	.684**	.521**	.571**	.550**	.488**	.528**	.542**	.456**	.414**	.540**	.575**	.560**	.477**	.500**	.389**
msup2	.860**	.638**	1	.664**	.633**	.396**	.574**	.535**	.407**	.530**	.489**	.433**	.424**	.530**	.510**	.498**	.440**	.427**	.309**
msup3	.913**	.731**	.664**	1	.727**	.556**	.634**	.589**	.525**	.608**	.547**	.459**	.424**	.545**	.587**	.563**	.488**	.518**	.401**
B ความพึงพอใจในงาน	.771**	.684**	.633**	.727**	1	.736**	.822**	.772**	.746**	.817**	.820**	.671**	.628**	.729**	.683**	.698**	.561**	.570**	.416**
msat1	.557**	.521**	.396**	.556**	.736**	1	.608**	.453**	.597**	.507**	.564**	.315**	.292**	.386**	.417**	.441**	.335**	.341**	.319**
msat2	.671**	.571**	.574**	.634**	.822**	.608**	1	.662**	.551**	.674**	.640**	.451**	.393**	.512**	.514**	.530**	.429**	.418**	.314**
msat3	.631**	.550**	.535**	.589**	.772**	.453**	.662**	1	.439**	.629**	.558**	.501**	.437**	.551**	.515**	.509**	.444**	.426**	.269**
msat4	.537**	.488**	.407**	.525**	.746**	.597**	.551**	.439**	1	.534**	.558**	.376**	.352**	.428**	.470**	.477**	.372**	.406**	.308**
msat5	.629**	.528**	.530**	.608**	.817**	.507**	.674**	.629**	.534**	1	.669**	.519**	.462**	.556**	.562**	.573**	.460**	.472**	.330**
msat6	.594**	.542**	.489**	.547**	.820**	.564**	.640**	.558**	.558**	.669**	1	.556**	.449**	.567**	.561**	.607**	.457**	.440**	.316**
msat7	.507**	.456**	.433**	.459**	.671**	.315**	.451**	.501**	.376**	.519**	.556**	1	.537**	.500**	.514**	.544**	.401**	.430**	.287**
msat8	.474**	.414**	.424**	.424**	.628**	.292**	.393**	.437**	.352**	.462**	.449**	.537**	1	.561**	.583**	.551**	.490**	.517**	.385**
msat9	.607**	.540**	.530**	.545**	.729**	.386**	.512**	.551**	.428**	.556**	.567**	.500**	.561**	1	.560**	.560**	.471**	.470**	.306**
C ความผูกพันต่อองค์กร	.630**	.575**	.510**	.587**	.683**	.417**	.514**	.515**	.470**	.562**	.561**	.514**	.583**	.560**	1	.871**	.899**	.903**	.594**
mcom1	.610**	.560**	.498**	.563**	.698**	.441**	.530**	.509**	.477**	.573**	.607**	.544**	.551**	.560**	.871**	1	.677**	.659**	.471**
mcom2	.529**	.477**	.440**	.488**	.561**	.335**	.429**	.444**	.372**	.460**	.457**	.401**	.490**	.471**	.899**	.677**	1	.738**	.438**
mcom3	.545**	.500**	.427**	.518**	.570**	.341**	.418**	.426**	.406**	.472**	.440**	.430**	.517**	.470**	.903**	.659**	.738**	1	.626**
D ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.414**	.389**	.309**	.401**	.416**	.319**	.314**	.269**	.308**	.330**	.316**	.287**	.385**	.306**	.594**	.471**	.483**	.626**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 A, B, C, D = ตัวแปรแฝง

จากตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบตัวชี้วัดตัวแปรซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนต่อองค์กร (A) ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (B) ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (C) และตัวแปรแฝงความตั้งใจอยู่ในงาน (D) เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชี้วัดแต่ละคู่ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทุกคู่โดยที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชี้วัดของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวคือตัวแปรชี้วัดการรับรู้การสนับสนุนต่อองค์กรตัวแปรชี้วัดความพึงพอใจในงานตัวแปรชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ .292 สูงสุดเท่ากับ .634 ส่วนตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนต่อองค์กรมีความทางบวกกับตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรแฝงความตั้งใจอยู่ในงาน มีค่า $r = 0.771, 0.630$ และ 0.414 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงในกรอบการวิจัย (Full Measurement Model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ทุกข้อ (Chi-Square = 107.12 p-value = 0.053 ค่าอัตราส่วนของ Chi-Square/Degree of Freedom (CMIN/DF) = 1.26 GFI = 0.99 NFI = 0.99 RFI = 0.98 IFI = 0.99 TLI = 0.99 CFI = 0.99 AGFI = 0.97 RMSEA = 0.015 RMR = 0.009) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวชี้วัดตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดลการวัดมีค่ามากกว่า 0.5 ซึ่งผ่านเกณฑ์ ตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย Variance Extracted (ซึ่งคำนวณโดยสูตรค่าเฉลี่ย Variance Extracted = ผลบวกยกกำลังสองของ Factors Loading/n) ผ่านเกณฑ์ โดยมีค่า 68.10, 51.26 และ 66.731 ตามลำดับส่วนตัวแปรแฝงความตั้งใจอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ย Variance Extracted 49.02 ซึ่งค่าต่ำกว่าเกณฑ์เพียงเล็กน้อยส่วนค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) ที่คำนวณโดยใช้สูตร ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง = ผลบวกของน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานยกกำลังสอง/(ผลบวกของน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานยกกำลังสอง + ผลบวกของค่าความคลาดเคลื่อนความแปรปรวนของตัวแปร) ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว มีค่าผ่านเกณฑ์โดยค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.794 ค่าสูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.954

ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของตัวแบบ (Goodness of Fit) ตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างทางทฤษฎีความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ทุกค่า (Chi-Square=103.89 p-value =0.118 Chi-Square/ Degree of Freedom (CMIN/DF) =1.181 GFI = 0.99 NFI = 0.99 RFI = 0.98 IFI = 0.99 TLI = 0.99 CFI = 0.99 RFI = 0.99 AGFI = 0.97 RMSEA = 0.012 RMR = 0.009) และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแบบจำลองเชิงสาเหตุความตั้งใจอยู่ในงานโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังภาพที่ 2 และตารางที่ 2



ภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแบบจำลองเชิงสาเหตุความตั้งใจอยู่ในงานโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ตัวแปรแฝงภายใน								
	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			ความพึงพอใจในงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.10 ^a	0.38*	0.48*	0.87*	-	0.87*	0.43*	0.34*	0.77*
ความพึงพอใจในงาน	-.14 ^a	0.26*	0.12a	-	-	-	0.40*	-	0.40*
ความผูกพันต่อองค์กร	0.66*	-	0.66*	-	-	-	-	-	-
R ²	0.40			0.75			0.63		

a = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

DE=อิทธิพลทางตรง IE=อิทธิพลทางอ้อม TE=อิทธิพลรวม

จากตารางที่ 2 ผลการพิจารณาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีต่อตัวแปรแฝงภายใน ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวน ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 75 ($R^2 = 0.75$)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.43 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.34 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลรวมต่อความความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.77 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยเชิงสาเหตุการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ ความพึงพอใจในสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 63 ($R^2 = 0.63$)

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงไม่มีอิทธิพลทางอ้อม รองลงมาคือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.48 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก เท่ากับ 0.10 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.38 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.12 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)

และอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ เท่ากับ -0.14 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.26 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรปัจจัยความพึงพอใจในงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ $40 (R^2 = 0.40)$ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานได้แก่ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางจึงแปลความได้ว่าโดยภาพรวมพยาบาลวิชาชีพยังมีแนวโน้มที่จะทำงานในโรงพยาบาลต่อไปในระดับปานกลางผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาคความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลของนักวิจัยหลายคน (Boyle, et al, 1999; Fisher, et al., 1994) ที่พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจาริณี ศรีประเสริฐ และคณะ (2551) ที่พบว่าพยาบาลร้อยละ 62.25 มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากลักษณะคำถามที่ถามความเห็นของบุคคลที่ต้องตอบหรือแสดงความรู้สึกในขณะที่ตอบคำถาม ผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีเวลาคิดไตร่ตรองวางแผนหรือตัดสินใจในกาตอบคำถามไม่มาก ส่วนใหญ่จึงตอบคำถามระดับคะแนนปานกลาง (คะแนน 3 จากคะแนนเต็ม 5 ในมาตรวัด) ยกเว้นผู้ที่วางแผนหรือตัดสินใจที่จะลาออกจากการหรือย้ายงานไปโรงพยาบาลอื่นจึงตอบคำถามตามที่ได้วางแผนหรือตัดสินใจแล้ว

2. ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานหลังปรับโมเดลตามดัชนีการปรับโมเดล พบว่าในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคลความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาจากงานวิจัยที่ผ่านมา (Garbee et al., 2006; ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557) ดังนั้น การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานของโรงพยาบาลศูนย์ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับโรงพยาบาลจะช่วยให้แต่ละโรงพยาบาลศูนย์ ให้บริการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานเช่นการไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใดๆต่อส่วนรวมการพยายามหลีกเลี่ยงงานและการมีแนวโน้มที่จะขาดงานหรือสมัครใจลาออกจากการงาน

การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้นในงานวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานยังมีส่วนในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลนั้นคงอยู่ต่อในองค์กรในที่สุดความพึงพอใจในงานจึงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรซึ่งหมายความว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมาซึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการโยกย้ายงานความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรในที่สุด

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีอิทธิพลทางตรงผ่านปัจจัยระดับบุคคลคือความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา (Fillipova, 2011; Lui, et al 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002) ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร(Organizational Support Theory) ที่ Eisenberger, et al. (1986) ได้พัฒนาเพื่ออธิบายพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน จากมุมมองของพนักงานที่มองหรือรับรู้ว่าองค์กรมีความสนใจห่วงใยสวัสดิภาพของตน ถ้ามีการรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนที่ดีก็จะมีความรู้สึกต้องตอบแทนบุญคุณขององค์กร เกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อ (Mediators) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานในระดับสูงคือ 0.87 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงคือ 0.66 การกำหนดวิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลจึงต้องครอบคลุมและส่งผลต่อแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานโดยการสนับสนุนในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา รวมถึงการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพความมั่นคงในการจ้างงาน การจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยและการเดินทางเพราะพยาบาลวิชาชีพมากกว่าร้อยละ 90 เป็นสตรีการจัดเครื่องใช้และเวชภัณฑ์ให้เพียงพอ จะช่วยให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงานการกำหนดตำแหน่งหรืออัตราข้าราชการเพื่อให้พยาบาลที่เป็นลูกจ้างประจำได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ รวมถึงการลดความรู้สึกแตกต่างด้านสถานะของพยาบาลวิชาชีพกับผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ในโรงพยาบาลโดยเฉพาะค่าตอบแทนการอยู่เวรและค่าล่วงเวลา ซึ่งการจะบรรลุข้อเสนอดังกล่าวได้

ระดับกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขควรวางแผนขยายตำแหน่งข้าราชการสำหรับพยาบาลวิชาชีพเพื่อบรรจุแต่งตั้งพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างประจำให้เป็นข้าราชการ เพราะจากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานราชการมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการและควรมีนโยบายในกาพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลโดยการให้การศึกษาและการฝึกอบรมผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับรายได้ระดับการเรียนรู้สามารถเพิ่มรายได้ของบุคคลดั่งนั้นการพัฒนาบัณฑิตวิชาชีพทางการพยาบาลจึงมีความสำคัญที่จะดึงดูดให้พยาบาลที่มีประสิทธิภาพและความสามารถอยู่ในองค์กรโดยมีการกำหนดตำแหน่งและรายได้ให้เหมาะสม

โรงพยาบาลศูนย์ควรนำทฤษฎีการสนับสนุนองค์กร (POS) มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการรับรู้ว่าองค์กร มีความสนใจห่วงใยสวัสดิภาพของตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านการทำงาน และด้านการเห็นคุณค่าความสำคัญ เพราะจากผลการวิจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าโรงพยาบาลศูนย์มีการสนับสนุนที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพทำให้มีการรับรู้ที่ดีก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความพึงพอใจในงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและต้องการทำงานในองค์กรไม่คิดลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย

1. พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยเพิ่มตัวแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายในตามแนวคิดทฤษฎีที่แบบจำลองกระบวนการออกจากงานของ Mowday, et al. (1982) ซึ่งนำทฤษฎีสองปัจจัยมาเป็นต้นแบบในการสร้างแบบจำลองความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก สองปัจจัย โดยปัจจัยแรกเป็นความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่องานสามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน ปัจจัยต่อมาคือปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลดความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรจะเพิ่มปัจจัยด้านภูมิลาเนาครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพว่าอยู่ในเขตจังหวัดที่ปฏิบัติงานหรือไม่หรือเพิ่มปัจจัยอื่นๆเช่นภาระครอบครัว นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อให้เข้าใจกรอบแนวคิดอ้างอิงในความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี

2. ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในการนำทฤษฎีการสนับสนุนองค์กรซึ่งเป็นโมเดลที่สำคัญในการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ มาเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบวิจัยเพื่อพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงหรืออาจทำการวิจัยเชิงทดลองในลักษณะของการประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมการสอดแทรก (Intervention) ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. **วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข**. 2(1)40346.
- จาริณี ศรีประเสริฐ และคณะ. (2551). **เจตคติการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงลักษณ์วีรัชชัย. (2538). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัชนี้ศุจิจันทร์รัตน์ และคณะ. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์**. 30, 2 (เม.ย.-มิ.ย. 2555) 22-34.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. **วารสารสภาการพยาบาล**. 27(1), 5-12 สืบค้นวันที่ 27 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/TJONC/article/view/2756/2457>.
- ศรัณย์พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ ในประเทศไทย. **วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. ปีที่ 37, ฉบับที่ 142, เมษายน-มิถุนายน, 2557, 16-32.
- สำนักงานพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2557). รายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล ปี 2557.
- สุรีย์ท้าวคำลือ และพนิดาตามาพงศ์. (2550). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร. Vol.1, No.1, เดือนมกราคม-มิถุนายน 2550.
- Boyle DK, Bott MJ, Hansen HE, Woods CQ, Tauton RL. (1999) Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay. **American Journal of Critical Care**. 8(6), 361-371.
- Dion, W.K. (2011). **A Retrospective Study of a Nurse Residency Program and Reports of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover**. Dissertation, University Texas of Austin.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71, 500-507.
- Fillipova, A.A. (2011). Relationship Among Ethical Climate, Perceived Organizational Support, and Intent-to-leave for Licensed Nurses in Skilled Nursing Facilities. **Journal of Applied gerontology**. February Vol.30 No1, 2011, p 44-46.
- Fisher, M., et al. (1994). Selected predictors of registered nurses' intent to stay. **Journal of Advanced Nursing**. 20, 950-957.
- Garbee, D.D.(2006). **Factors influencing intent to stay of nursing faculty in selected schools of nursing in sixteen states within the southern region**. A Dissertation, The graduate faculty of the University of New Orleans.
- House, R, Rousseau, D. M. & Thomas-Hunt, M. (1995). The Meso paradigm: A framework for the integration of micro and macro organizational behavior. **Research in Organizational Behavior**. (pp. 71-114).
- Lui, J Y., Yang, JP., Yang, Y. & Lui, YH.(2015). The relationship among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. **International Journal of Nursing Sciences**. December 2015. Vol 2(4): 389-393. doi:10.1016/j.ijnss.2015.01.004.

- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**.61(1), 20-52.
- Mowday, R.T.Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982).**Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment, **Journal of Vocational Behavior**, 14, 224-247.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature.**Journal of Applied Psychology**, 87(4), 698-714.
- Spector, P.E. (1997).**Job Satisfaction:Application, Assessment, Causes and Consequence**. California: Sage Publications
- Steers, R.M. and Mowday, R.T.(1981) Employee turnover and post-decision accommodation process. In L. Cummings & B. Staw (Eds.), **Research in organization behavior (Vol.3)**. Greenwich, Connecticut: JAI Press, pp. 235-281.
- Tett, R. P. & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment. Turnover intention. And turnover: Path analyses based on meta-analytical finding. **Personnel Psychology**, 46(2), 259-293.