



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

**ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**

**Organization Commitment of Instructor of
Faculty of Nursing, Ubon Ratchathani University.**

สุพัตติ กิตติวรเวช* และ นิชา ว่องไว

Suladi Kittiworavej* and Nicha Wongwai

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

**Faculty of Nursing Ubon Ratchathani University, Warin Chamrap,
Ubon Ratchathani**

***E-mail: adsulaki@hotmail.com**

Received: Jan 15, 2020

Revised: Apr 19, 2020

Accepted: May 24, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ อาจารย์จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมพันธ์สเปียร์แมน

ผลการวิจัย พบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$, $SD.=0.66$) และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{x}=4.41$, $SD.=0.62$) รองลงมา คือด้านความรู้สึกลึก ($\bar{x}=4.23$, $SD.=0.72$) และด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x}=3.97$, $SD.=0.83$) 2. ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวก คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

($r=.797$) ด้านลักษณะงาน ($r=.782$) และด้านลักษณะขององค์กร ($r=.588$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความผูกพัน คณะพยาบาลศาสตร์ องค์กร

Abstract

This descriptive research examined levels of organizational commitment and factors affecting the organizational commitment of instructors at the Faculty of Nursing, Ubon Ratchathani University. 28 faculty members were purposely chosen to be our sample. A survey was conducted and analyzed, using descriptive statistics such as percentage, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results showed that 1) the instructors' overall organizational commitment was at a high level ($=4.18$, $SD=.066$). The highest mean was normative commitment ($=4.41$, $SD=.062$), affective commitment ($=4.23$, $SD=.072$) and continuance commitment ($=3.97$, $SD=.083$), respectively. 2) The significant factors affecting the instructors' organizational commitment with positive correlations were work experiences ($r=.797$), job characteristics ($r=.787$), and organizational mechanism ($r=.588$) at the 0.01 significance level.

Keywords: commitment, Faculty of Nursing, Organization

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่นำสมัย ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดภายใต้การแข่งขัน ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันได้นั้นก็คือการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะรวมถึงทำให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นการทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเองและองค์กรเพื่อก้าวไปสู่



องค์กรที่เข้มแข็ง แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรให้มีเพียงความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีก็ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ หากขาดสิ่งที่เรียกกันว่าความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ซึ่งเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อม ต้องทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้สูงกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในทางตรงข้ามหากองค์กรไม่สามารถสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร จะทำให้ระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรลดต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา ขาดความจริงใจให้กับองค์กรและหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ และลาออกเมื่อคิดว่างค์กรอื่นดีกว่า (Kusol, 2016) จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรจะมีความแตกต่างกันตามบริบทสังคมวัฒนธรรมในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่บัณฑิตศึกษา อีกทั้งมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถออกสู่ตลาดแรงงานและสังคม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องแสวงหาและรักษาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไป (Chomsri et al, 2018)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ สอดรับกับความคาดหวังและความต้องการของสังคมที่ได้มาตรฐานชั้นนำ เพื่อรับใช้ชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิต ทำหน้าที่วิจัยเพื่อพัฒนา ประสานความร่วมมือทางการพยาบาลและการสาธารณสุขใน



ท้องถิ่น อาจารย์พยาบาลจึงเป็นบุคคลหนึ่งซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษา มีพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งมีสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์พยาบาลตามมาตรฐานขององค์กรวิชาชีพ ทั้งนี้ในการดำเนินการกิจของคณะพยาบาลศาสตร์ถูกกำกับโดยสำนักงานการอุดมศึกษา แต่ด้านหลักสูตรตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ต้องผ่านการเห็นชอบจากสำนักงานการอุดมศึกษาและสภาการพยาบาลด้วย ซึ่งข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2560 ได้มีการคิดอัตราส่วนอาจารย์พยาบาลต่อจำนวนนักศึกษาในสถาบันการศึกษาใหม่ อัตราส่วนของอาจารย์ประจำหลักสูตรต่อนักศึกษา ไม่เกิน 1 : 8 ในสถาบันการศึกษาเก่าเท่ากับ 1 : 6 นอกจากจะสามารถรับจำนวนนักศึกษาได้แล้ว ยังเป็นโอกาสที่จะสามารถพัฒนาส่งอาจารย์ไปศึกษาสมรรถนะของตนเองในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่องทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพ หากมีจำนวนอาจารย์ไม่มากพออาจารย์เหล่านี้จะมีแต่ภารกิจการเรียนการสอนเท่านั้น นอกจากนี้ การมีอาจารย์ที่มากพอยังเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างอาจารย์รุ่นพี่สู่รุ่นน้อง และเกิดประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้และทักษะปฏิบัติให้กับนักศึกษาได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งสถิติการรับเข้าและลาออกของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่าอาจารย์มีการเข้ามาสอนจำนวน 68 คน แต่มีการลาออก การเปลี่ยนงาน และหมดสัญญาจ้าง จำนวน 37 คน ซึ่งถือว่าอยู่ในอัตราการเข้า-ลาออกที่สูง โดยที่อาจารย์ทั้งหมดนี้มีปัจจัยและภูมิหลังในการปฏิบัติงานที่บริบทแตกต่างกัน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันได้ ดังนั้นการรักษามูลค่าการอาจารย์การพยาบาลที่ดีที่สุดคือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น เพราะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการลดเวลา และลดค่าใช้จ่ายในการสรรหามูลค่าการใหม่เข้ามาทดแทน อีกทั้งยังเป็นการรักษาอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพไว้ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาตามพันธกิจการผลิตบัณฑิตพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน ดังนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า ไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ (Porter et al, 1974) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร จำนวนสถาบันที่เคยทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประชากรเป็นอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 28 คน การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง คือ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติราชการ ในปี พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2560 เก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือน มีนาคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 ส่วน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนสถานที่เคยทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 20 ข้อ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร จำนวน 20 ข้อ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

สำหรับเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยแบบสอบถาม มีการจัดช่วงและใช้ค่าพิสัยของคะแนนเฉลี่ยตามสูตรอันตรภาคชั้น (Vanichbuncha, 2004) ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.80 ได้จัดช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ คือ 1.00 – 1.80 ระดับน้อยที่สุด, 1.81 – 2.60 ระดับน้อย, 2.61 – 3.40 ระดับปานกลาง, 3.41 – 4.20 ระดับมาก, และ 4.21 – 5.00 ระดับมากที่สุด ตามลำดับ



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากข้อคำถาม
จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน
10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น
5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็น
ด้วยมากที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทางบวกและทาง
ลบ (Hinkle et al., 1998 : 120) ได้จัดช่วงความสัมพันธ์ดังนี้ คือ $r .00 - .30$ มี
ความสัมพันธ์ต่ำมาก, $r .30 - .50$ มีความสัมพันธ์ต่ำ, $r .50 - .70$ มีความสัมพันธ์
ปานกลาง, $r .70 - .90$ มีความสัมพันธ์สูง, $r .90 - 1.00$ มีความสัมพันธ์สูงมาก
ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำ
เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตาม
เนื้อหา (content validity) ได้ค่า (Index of Item Objective Congruence: IOC)
ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.90 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.92 รวมทั้งปรับปรุง
แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามไป
ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
ศึกษาวิจัย จำนวน 30 คนเพื่อนำมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบ
สอบถาม โดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
เครื่องมือของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ .89 และส่วนที่ 3 เท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนมีนาคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2561

1. ก่อนเริ่มทำการศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอพิจารณา
จริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

อุบลราชธานี และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ หมายเลขใบรับรอง UBU-REC-01/2561 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2561 แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานโดยการส่งหนังสือขออนุญาต ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มีสิทธิในการเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย และในระหว่างตอบแบบสอบถามก็มีสิทธิที่จะยุติการตอบแบบสอบถามเมื่อใดก็ได้ การตอบรับและการปฏิเสธไม่มีผลใดๆต่อการทำงาน คำตอบและข้อมูลทุกอย่างจะถือเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นเมื่อกลุ่มตัวอย่างสมัครใจยินดีให้ความร่วมมือลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัยจึงทำการอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” คณะผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยได้ดำเนินการสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติ

การวิจัยนี้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ในด้านต่างๆ มีดังนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86 อายุมากที่สุด 66 ปี อายุน้อยที่สุด 29 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.29 ระยะเวลาทำงานที่คณะพยาบาลศาสตร์ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.14 ทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86 ส่วนมากมีรายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.29 รายได้ 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.14 เคยทำงาน 1-3 สถาบันมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 89.29

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาล รวมถึงการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยในแต่ละหมวด



Table 1 Mean, standard deviation and interpretation of level of organizational commitment (N=28)

Factor	$\bar{x}$	SD.	level
1. job characteristics	4.17	0.39	high
2. organizational mechanism	3.74	0.61	high
3. work experiences	3.82	0.61	high
4. organizational commitment	4.18	0.66	high

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x}=4.18$, S.D.= 0.66) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.39) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{x}=3.82$, S.D.=0.61) และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ($\bar{x}=3.74$, S.D.= 0.61) โดยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

Table 2 Mean, standard deviation of each individual aspect and interpretation of organizational commitment (N=28)

Factor	$\bar{x}$	SD.	level
1. job characteristics			
1. Variety of job	4.21	0.46	The highest
2. Independence in operations	3.91	0.50	high
3. job challenge	4.29	0.62	The highest
4. Opportunity to interact with others	4.28	0.45	The highest
Total	4.17	0.39	The highest
2. organizational mechanism			
1. Decentralization	3.79	0.54	high



Table 2 Mean, standard deviation of each individual aspect and interpretation of organizational commitment (N=28) (Continued)

Factor	$\bar{x}$	SD.	level
2.Participation as an organization owner	3.60	0.76	high
3. Size of organization	3.72	0.72	high
4. Leadership	3.87	0.72	high
Total	3.74	0.61	high
3. work experiences			
1. Expectation of receiving and organization's response	3.68	0.61	high
2.The feeling that the organization is dependent	3.69	0.82	high
3. Feeling that you are important to the organization	4.10	0.68	high
Total	3.82	0.61	high
4. organizational commitment			
1.Persistence commitment in the organization	3.97	0.83	high
2. Emotional attachment	4.23	0.72	The highest
3. Normality commitment	4.41	0.62	The highest
Total	4.18	0.66	high

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นรายข้อ พบว่า 1. ด้านลักษณะงานความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.29, S.D.=0.62) รองลงมาคือ โอกาสใน



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{x}=4.28$, S.D.=0.45) ถัดมาความหลากหลายของงาน ($\bar{x}=4.21$, S.D.=0.46) และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.91$, S.D.=0.50) 2.ด้านลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.87$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ การกระจายอำนาจ ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.54) ถัดมาขนาดขององค์กร ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.72) และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ($\bar{x}=3.60$, S.D.=0.76) 3. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}= 4.10$, S.D.=0.68) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ($\bar{x}= 3.69$, S.D.= 0.82) และความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองขององค์กร ($\bar{x}=3.68$, S.D = 0.61) 4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}= 4.41$, S.D = 0.62) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึ ($\bar{x}= 4.23$, S.D = 0.72) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x}= 3.97$, S.D = 0.83) ตามลำดับ

Table 3 Analysis correlation results of each individual aspect related to organizational commitment (N=28)

Factor	r	p-value	Level
1. job characteristics	0.782	0.01	high
2. organizational mechanism	0.588	0.01	median
3. work experiences	0.797	0.01	high

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($r=.797$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ด้านลักษณะงาน ($r=.782$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ($r=.588$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



สรุปและการอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า อาจารย์มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจ มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคและการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ พร้อมทั้งยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ต้องการให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้า และผูกพันดีใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเพื่อองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สอดคล้องกับการศึกษาของ Chomsri et al. (2018) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 72.6 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีความรู้สึกภูมิใจและเกิดความผูกพันมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานนั้นๆอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่คุ้มค่าเหนื่อย และพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของคณะพยาบาลศาสตร์อย่างเต็มที่ และพร้อมที่ทำงานทุกอย่างเพื่อความเจริญก้าวหน้าของคณะพยาบาลศาสตร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wisutthirattanakun et al. (2019) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความรู้สึกรักและผูกพันกับมหาวิทยาลัยของตน มีความต้องการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อไป และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัย และการศึกษาของ Rekha et al. (2018) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรและแสดงออกถึงความผูกพันผ่านทางพฤติกรรมต่าง ๆ มี



ความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีความสุขและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อไป

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r=.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า โดยวิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาขาดแคลนและอาจารย์เป็นบุคลากรสายวิชาการที่คณะให้ความสำคัญ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในหน่วยงาน ได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่ตนจบมา จำนวนอาจารย์มีผลต่อจำนวนนักศึกษา องค์กรจึงต้องการอาจารย์ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานๆ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกสบายใจในความมั่นคง และรู้ว่ตนเองมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็จะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของ Luktong (2014) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยประสบการณ์ทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้และความสามารถ เมื่อสะสมประสบการณ์ได้มากการยอมรับเพิ่มมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานย่อมเพิ่มสูงความผูกพันต่อองค์กรย่อมสูง

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r=.782$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของอาจารย์ที่คณะพยาบาลศาสตร์ มีพันธกิจที่ต้องรับผิดชอบประกอบด้วยการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นงานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ และมีส่วนส่งเสริมให้ตนเองเกิดความก้าวหน้า ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิด



ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากที่สุด งานที่กลุ่มตัวอย่างรับผิดชอบอยู่ทำให้มีโอกาสได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นงานที่ต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งยังได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีม ด้านความหลากหลายของงานเป็นงานที่มีขั้นตอน และวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ประการสุดท้ายคือเป็นความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อาจารย์มีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงานและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งยังสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ตัดสินใจในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของ Kurepan (2013) เรื่อง ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.57$ $p<0.01$) โดยมีการระบุขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะงานที่มีความหลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าด้านลักษณะองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกระจายอำนาจ ขนาดขององค์กร และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=0.588$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ลักษณะขององค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์เป็นองค์กรที่มีผู้นำในการบริหารซึ่งได้มาจากการสรรหา จึงมีการยอมรับ รับฟังความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ มีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร สำหรับการกระจายอำนาจ กล่าวคือมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบชัดเจน และมีการวางแผนเป้าหมายของคณะพยาบาลศาสตร์ที่สอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของอาจารย์ และคณะพยาบาลศาสตร์ได้มีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์ ส่วนการ



ตัดสินใจเป็นของคณะกรรมการบริหารคณะ สำหรับขนาดขององค์กรนั้น จะเห็นได้ว่าคณะพยาบาลศาสตร์เป็นคณะน้องใหม่สุด องค์กรมีขนาดเล็กมีจำนวนอาจารย์น้อยมาก จึงง่ายต่อการบริหารจัดการองค์กร แต่มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน มีโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน มีระบบสาธารณูปโภคที่ดีและอยู่ในระบบที่ปลอดภัย แต่งบประมาณที่ได้รับน้อย ทำให้การจัดสวัสดิการต่างๆสำหรับบุคลากรมีน้อย สำหรับการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั้น บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน มีการวางแผนป้องกันความบกพร่องของการสื่อสารข้อมูลในการปฏิบัติงาน, ความบกพร่องจากความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน, ความบกพร่องจากการทำงานตามความเคยชินในการปฏิบัติงาน และการวางแผนป้องกันการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Phochanasombat, 2016) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีขอบเขตชัดเจน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คณะพยาบาลศาสตร์ควรรักษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ที่คงอยู่ในคณะพยาบาลศาสตร์ไว้ด้วยการดำรงความรู้สึผูกพันต่อองค์กรส่วนนี้ไว้ และผู้บริหารควรส่งเสริม เพิ่มเติมปัจจัยที่จะสนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีข้อเสนอแนะต่อการวิจัยดังต่อไปนี้



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

1. ด้านลักษณะขององค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ พยาบาลให้มากขึ้น ด้วยการให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในคณะมากขึ้น องค์กรมีขนาดเล็กอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์อายุน้อย ไม่มีความแม่นยำในระเบียบ ข้อบังคับ คณะควรมีการยืดหยุ่นในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ โดยเฉพาะการบริการ วิชาการควรมีสายสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดโครงการต่างๆ ให้กับอาจารย์ เน้นการทำงานเป็นทีมระหว่างส่วนงาน และการสนับสนุนที่ช่วยผ่อนคลายความเหนื่อยล้า ในการปฏิบัติงาน เพราะอาจารย์ต้องทำงานหนักท่ามกลางการปฏิบัติจริงเพื่อถ่ายทอดทักษะปฏิบัติให้กับนักศึกษาบนความความคาดหวังค่อนข้างสูงของผู้ใช้บริการ และควรมีการสื่อสารข้อมูลในการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว เหมาะสม และทันเวลา ที่สำคัญควรมีสวัสดิการให้กับอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น

1. ด้านลักษณะงาน ควรสนับสนุนอาจารย์ให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและให้การยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายขึ้น

2. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ควรเสริมสร้างความรู้สึกว่าอาจารย์ เป็นคนสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร ด้วยการยกย่องเชิดชู และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เหมาะสมกับการทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ กำลังและเต็มความสามารถ และรักษาข้อดีของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ไว้ด้วยการประเมินผลปฏิบัติราชการที่มีมาตรฐาน

ข้อเสนอในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการ พัฒนารูปแบบในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และเกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรจะให้เห็นค่านิยม ทศนคติ ความ เชื่อของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการพัฒนาต่อยอด และควรส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ดี จึงเห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรศึกษาต่อไป



References

- Chomsri, D. et al, 2018. Factors Related to the Level of Organizational Engagement of Nursing. Faculty Members towards their Institution, Burapha University. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 5(1): 268-280 (in Thai)
- Hinkle, D. E. et al. 1998. **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4thed. New York: Houghton Mifflin.
- Kurepan, O. 2013. Organizational Commitment of Professional Nurses in a Private Hospital. *Journal of Boromarajonani College of Nursing*, Bangkok 29(2) July-December: 10-19. (in Thai)
- Kusol, W. 2016. **The Factors Influencing Organizational Commitment of Professional Nurses at a private Hospital in Bangkok Metropolitan**. Master of Nursing Science Thesis Program. Christian University of Thailand. (in Thai)
- Luktong, T. 2014. **Organizational Commitment among employees working for Automotive parts company in Amata Nakorn industrial Estate, ChonBuri Province**. Thesis Master of Public Administration Program: Burapha University (in Thai)
- Phochanasombat, S. 2018. Factors affecting organization commitment of personnel in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan Province. *Journal of Disease and Health Risk DPC.3*, 12(1) January – April: 1-13. (in Thai)
- Porter, L. W. et al, 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

- Rekha, T. et al, 2018. **Predictors of Organizational Commitment among university Nursing Faculty of Kathmandu Valley Nepal.**
<http://www.researchgate.net/>
- Vanichbuncha, K. 2004. **Statistical principle.** Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai)
- Wisutthirattanakun. S, et al, 2019. “Organizational Commitment of Thai University : A comparative study of public Universities, public Autonomous Universities, and Privated Universities in Bangkok. **The Journal of Faculty of Applied Arts.** 12(1) Jan-Jun: 60-69