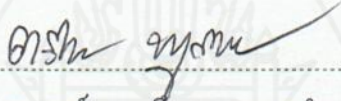
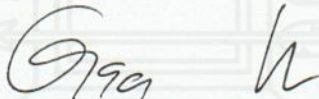


หัวข้อวิทยานิพนธ์ บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
อัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม
ชื่อและนามสกุล นางสาวณมล เพชรชารี
วิชาเอก บริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา เพ็ญศิริินภา

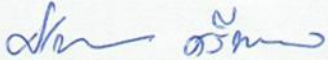
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. ตรึงดา พูลผลอำนวย)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา เพ็ญศิริินภา)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

อัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย นางสาวนฤมล เพชรชารี รหัสนักศึกษา 2545000735 ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) อาจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย (2) รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา เพ็ญศิริรักษา

ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม (2) ศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไค-สแควร์ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคามมีอายุเฉลี่ยประมาณ 26 ปี ร้อยละ 78 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61 ปฏิบัติงานเป็นเวลา 3-4 ปี มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ประมาณ 17,000 บาท (2) ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และ (3) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ปัจจัยเชิงใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง

Thesis title: The Factors Related to Organizational Commitment of Temporary Registered Nurses in Maha Sarakham Province

Researcher: Miss Naruemon Petcharee; **ID:** 2545000735;

Degree: Master of Public Health; **Thesis advisors:** (1) Dr. Araya Prasertchai; (2) Dr. Nittaya Pensirinapa, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

The objectives of this study research were to: (1) determine personal factors in working, i.e. age, marital status, working period and monthly income; (2) identify motivating factors, supportive factors and organizational commitment; and (3) study the relationship between personal, motivating, and supportive factors in working and the organizational commitment, of temporary registered nurses in Maha Sarakham province.

The study was conducted among all 145 temporary registered nurses working at community hospitals and sub-district health promoting hospitals in the province. Data were collected using a questionnaire with the reliability coefficient of 0.89, comprising three parts, namely personal information, motivating factors and organizational commitment. Data analysis was undertaken to determine frequency, percentage, average, standard deviation, chi-square test and Pearson product-moment correlation coefficient.

The results showed that: (1) regarding all the respondents' personal factors, their mean age was 26 years, 78% were single, 61% had been working for 3–4 years, and their monthly income was 17,000 baht, on average; (2) their motivating and supportive factors as well as organizational commitment were at a high level; and (3) their personal factors were not associated with the organizational commitment, but the motivating and supportive factors were significantly associated with the organizational commitment ($p = 0.05$).

Keywords: Motivating factor, Organizational commitment, Temporary registered nurse

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา เพ็ญศิริินภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ขอบกพร่องต่างๆ ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่ คอยกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีพลังและกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์นี้ให้สำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจอย่างที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทั้งสองท่านด้วยความเคารพยิ่งไว้ ณ. โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้ประสบการณ์ที่มีค่ายิ่งตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน หัวหน้าฝ่ายการ ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองเครื่องมือและการเก็บรวบรวม ข้อมูล ตลอดจนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนหนึ่งของความสำเร็จของผู้วิจัยครั้งนี้ เนื่องจากบิดา มารดา พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนักศึกษาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ด้วยความรู้สึกซาบซึ้งสำนึกในพระคุณเสมอ

นฤมล เพชรชารี

สิงหาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่วิจัย	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ประเด็นปัญหาการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมุติฐานงานวิจัย	8
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่ได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
บริบทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและ โรงพยาบาลชุมชนกับบทบาทการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง	13
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	28
แนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ข้อมูลประชากร ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม	60
ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม.....	62
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม.....	76
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดมหาสารคาม.....	80
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
สรุปผลการวิจัย	85
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	114
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	115
ข หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และหนังสือขอเก็บข้อมูล.....	117
ค แบบสอบถาม	124
ประวัติผู้วิจัย	137

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การแบ่งขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	16
ตารางที่ 2.2 อัตรากำลังในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	17
ตารางที่ 2.3 จำนวนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยภาพรวมและรายภาค ปี 2553.....	25
ตารางที่ 2.4 จำนวนพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ขาดแคลนรายภาค 2553.....	26
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือน.....	60
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมรายปัจจัยและรายด้านในแต่ละปัจจัย.....	62
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นรายชื่อ.....	63
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือเป็นรายชื่อ.....	64
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายชื่อ.....	65
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นรายชื่อ.....	66
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าของงานเป็นรายชื่อ.....	67
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านผลตอบแทนการทำงานเป็นรายชื่อ.....	68
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรายชื่อ.....	69
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายชื่อ.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นรายชื่อ.....	71
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยด้านสภาพการทำงานเป็นรายชื่อ.....	72
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยด้านสถานภาพของอาชีพเป็นรายชื่อ.....	73
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นรายชื่อ.....	74
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นรายชื่อ.....	75
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายด้าน.....	76
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านจิตใจเป็นรายชื่อ.....	76
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการคงอยู่เป็นรายชื่อ.....	78
ตารางที่ 4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านบรรทัดฐานเป็นรายชื่อ.....	79
ตารางที่ 4.20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพ) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวม.....	81
ตารางที่ 4.22	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในรายด้านของปัจจัยเชิงจิต.....	82
ตารางที่ 4.23	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกับกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในรายด้านของปัจจัยด้าน.....	83



ณ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 7

