

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดภาคเอกชน และสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 สถาบัน คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 94 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามของสุทธิลักษณ์ ศิลลาตามแนวคิดของสเตียร์สและคณะ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และสถิติวิเคราะห์ One-way ANOVA

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล พบว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน (ร้อยละ 96.80) อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 32.98) การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 83 คน (ร้อยละ 88.30) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน (ร้อยละ 53.19) ปฏิบัติงานในองค์การในช่วงระยะเวลา 12 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน (ร้อยละ 38.30) ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 30.85) ประวัติการเปลี่ยนงาน/สถานที่ปฏิบัติงาน 1 ครั้งมีจำนวน 45 คน (ร้อยละ 47.87) รายได้ต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท จำนวน 31 คน (ร้อยละ 32.98)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และอายุของอาจารย์พยาบาล โดยส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.261$ ,  $SD = 0.302$ ) โดยเมื่อวิเคราะห์แยกแต่ละสถาบัน พบว่าอาจารย์พยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดภาคเอกชน มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.466$ ,  $SD = 0.200$ ,  $\bar{x} = 4.287$ ,  $SD = 0.155$  และ  $\bar{x} = 4.110$ ,  $SD = 0.440$  ตามลำดับ)

4. การเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 สถาบัน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมของอาจารย์ทั้ง 3 สถาบัน มีความแตกต่างกัน โดยอาจารย์พยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมากกว่าอาจารย์พยาบาลในสังกัดภาคเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และอายุของอาจารย์พยาบาล

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากผลการศึกษาที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สามารถอภิปรายได้ว่า ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษานั้น ประกอบด้วยงานหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น องค์การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานว่ามีความก้าวหน้าในการทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานมีความสำคัญ งานมีความอิสระ งานมีความท้าทาย มีการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และมีการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้อาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร แยมสุตา (2550) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์การและลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนและเป็นไปในทางที่ดี บุคลากรมีความก้าวหน้าและมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น บุคลากรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของชุดิมา ปัญญาพินิจนุกรและคณะ (2552) ที่พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ที่พบว่าปัจจัยองค์การทั้งด้านประสบการณ์การทำงานในองค์การและลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศของอัลโท เรบิเนียก

และอลอนโซ (1972) พบว่า ความไม่พอใจในระดับความก้าวหน้าในงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้ลดลงได้

นอกจากนี้ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน และความท้าทายของงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการที่สมาชิกขององค์การมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมาย จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จะทำให้เขาารู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์การและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมากเช่นกัน (Mottaz, 1988; Katz and Kahn, 1966 อ้างถึงในสุทธิลักษณ์ ศิลลา, 2545) ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมาก ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์พยาบาลรู้สึกว่างานของอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญ เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม และอาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการที่จะผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ซึ่งปัจจุบันถือว่าอาจารย์พยาบาลยังขาดแคลนอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการ เพราะมีเพียงร้อยละ 3.0 ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล (กฤษฎา แสงดี, 2551)

สำหรับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา มีผลทำให้อาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงเช่นกัน เพราะว่สิ่งสนับสนุนเหล่านี้ช่วยให้การทำงานของอาจารย์พยาบาลเป็นไปอย่างเรียบร้อย งานราบรื่น และสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ

1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาของการปฏิบัติงานทำให้อาจารย์พยาบาลมีความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้มากขึ้น อาจารย์พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจให้ปฏิบัติงาน จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย (Hrebiniak & Alutto, 1972 อ้างถึงในตรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสเตียร์สและพอร์ดเตอร์ (1991) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาของจรัญ ไทยศรี (2551) ที่พบว่ากลุ่มข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.3 อายุของอาจารย์พยาบาล มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สามารถอธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของซุติมา สุวรรณประทีป (2543) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล และการศึกษาของจรรย์ ไทยศรี (2551) ที่พบว่ากลุ่มข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือที่มีอายุแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาของปนัดดา จันทวีศิริรัตน์ (2549) ที่พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีทั้งหมด 3 ตัวเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และอายุ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกับพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 43.8

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดภาคเอกชน และสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมของอาจารย์ทั้ง 3 สถาบัน มีความแตกต่างกัน โดยอาจารย์พยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมากกว่าอาจารย์พยาบาลในสังกัดภาคเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายได้ว่า บริบทของสถานศึกษาในสถาบันที่เป็นสถาบันการศึกษาของภาครัฐนั้นมีความแตกต่างจากสถาบันการศึกษาของภาคเอกชนในบางด้าน ได้แก่ ด้านองค์การและการบริหารงาน ด้านนโยบาย และด้านงบประมาณ (สุพิศ ประสพศิลป์, 2540) จึงมีผลให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และอายุของอาจารย์พยาบาล ดังนั้น สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรมีการพัฒนาองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นและคงอยู่ในองค์การนานขึ้น ดังนี้

1. ควรมีวิธีการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้าในการทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความท้าทาย ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้มีความอิสระในการปฏิบัติงานด้วย

2. ควรมีระบบการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และส่งผลดีต่องานที่ปฏิบัติ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่าส่วนใหญ่งานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลจะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้

คำตอบอย่างลึกซึ้งจากตัวอาจารย์พยาบาลเอง และศึกษาวิจัยเพิ่มเติมให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ  
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย และสามารถนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้