บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ 3) เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความผูกพันในงาน ของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานบุคลากร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนาหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlational Research) ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Modeling) โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (General Systems Theory) มาใช้สร้างกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาในเชิงวิชาการและเชิงการบริหารงาน เนื่องจากมีขบวนการ และขั้นตอนในการนำไปปรับใช้ที่ชัดเจน โดยองค์ประกอบแต่ละส่วนของทฤษฎีเชิงระบบจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในส่วนของปัจจัยนำเข้า ที่ได้รับอิทธิผลจากสภาพแวดล้อมภายนอกระบบ ส่งผลต่อส่วนของกระบวนการ ส่วนผลลัพธ์หรือผลผลิตของระบบ และส่วนของข้อมูลย้อนกลับภายในระบบ จะมีหน้าที่นำปัจจัยในแต่ละส่วนที่ศึกษาไปสู่ผลการดำเนินงาน เพื่อกำหนดและทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 6 ตัวแปรแฝง และ 24 ตัวแปรสังเกต ดังนี้ 1) ความผูกพันในงาน ประกอบด้วย มีความกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งปรับปรุงจากการศึกษาของ Schaufeil & Bakker's (2004), Schaufeli et al. (2006), Rurkkhum (2010), Rurkkhum & Bartlett (2012), Sylvie et al. (2012), Aakanlsha et al. (2013), Aharon & Miri (2013), Schaufeil (2013), Fiabane et al. (2013), Elaine (2014) 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมความอ่อนน้อม พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งปรับปรุงจากการศึกษาของ Organ (1988), Podsakoff et al. (2000), Ajgaonkar et al. (2012) 3) ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ ผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ ซึ่งปรับปรุงจากการศึกษาของ Motowidlo & Van Scotter (1994), Bakker & Demerouti. (2009), Rich et al. (2010), Tuttas (2013), Sujchaphong (2013) 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ซึ่งปรับปรุงจากการศึกษาของ Avolio et al. (1999), Bass et

al. (2003), Moody (2012), Henkel (2012), Hayati et al. (2014), Taylor (2014) 5) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายทักษะในงาน ความเป็นเอกภาพของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน ซึ่งปรับปรุงจากการศึกษาของ Hackman & Oldham (1976), Kahn (1990), Ram & Prabhakar (2011), Ajgaonkar et al. (2012) 6) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเพียงพอของอัตรากำลัง ความสามารถการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและแพทย์ การร่วมมือของพยาบาล ซึ่งปรับปรุงจากการศึกษาของ Hinsha (2002), Tourangeau et al. (2006), Laschinger & Leiter (2006), Simpson (2010), Aiken et al. (2011), Peter et al. (2012), Desemdt et al. (2012), Quang et al. (2013), Dinh et al. (2014), Bogaert et al. (2014)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) เชิงคุณภาพ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้บริหารและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการ จำนวน 5 ท่าน 2) เชิงปริมาณใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 1,584 ตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร พยาบาลวิชาชีพ 528 คน โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ พยาบาลวิชาชีพ 528 คนและโรงพยาบาลรัฐบาล พยาบาลวิชาชีพ 528 คน ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบ ถามกลับคืนจำนวน 1,426 ฉบับที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 90.03 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด การนำเสนอเนื้อหา ผู้วิจัยแบ่งข้อมูลการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 2 อภิปรายผล

ตอนที่ 3 ข้อจำกัดของการวิจัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการนำเสนอออกเป็น 5 หัวข้อ คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ระดับคะแนนเฉลี่ยของผลความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการดำเนินงานบุคลากร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 4) ผลการวิเคราะห์เส้นทาง และ5) การปรับแบบจำลองความสัมพันธ์ตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.4) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 4.6) มีอายุเฉลี่ย 20-30 ปี (เป็นร้อยละ 40.5) รองลงมา มีอายุเฉลี่ย 31-40 ปี (ร้อยละ 28.3) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 60.9) รองลงมา มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 35.4) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 33.6) รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 18.2) มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 85.8) รองลงมา มีระดับการศึกษา ปริญญาโท (ร้อยละ 13.4) แผนกที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 22.8) รองลงมาอยู่ในแผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 9.3) มีรายรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือนรวมกับรายได้พิเศษอื่นๆ) ส่วนใหญ่ ระหว่าง 30,001-35,000 บาท (ร้อยละ 17.5) รองลงมาระหว่าง 35,001-40,000 บาท (ร้อยละ 16.6) พบว่า เมื่อปัญหาจะปรึกษาหัวหน้าแผกหรือหัวหน้าหน่วยงาน (ร้อยละ 50.7) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน (เป็นร้อยละ 39.9) และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันในงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติมาก (ร้อยละ 70.3) รองลงมา คือ ไม่แน่ใจ (ร้อยละ27.1)

เมื่อแบ่งกลุ่มอายุผู้ตอบแบบสอบถามถึงความรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันในงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติมาก พบว่า กลุ่มอายุ 31-40 มีความผูกพันในงานมากที่สุด (ร้อยละ 30.6) รองลงมา กลุ่มอายุ 41-50 มีความผูกพันในงาน (ร้อยละ 25.12) เมื่อแบ่งกลุ่มอายุผู้ตอบแบบสอบถามถึงความรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันในงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีความผูกพันในงานมากที่สุด คือ กลุ่มอายุ 41-50 มีความผูกพันในงานมากที่สุด

5.1.2 ผลความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการดำเนินงานบุคลากร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1) ผลความผูกพันในงานเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ ด้านความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานและ ด้านการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ตามลำดับ

2) ผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬามากที่สุด รองลงมา ด้านพฤติกรรม

ความอ่อนน้อม ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ

3) ผลการดำเนินงานบุคลากรเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่มากที่สุด รองลงมา ด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่

4) ผลผู้นำการเปลี่ยนแปลงเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงผลผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มากที่สุด รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

5) ผลคุณลักษณะงานพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงผลคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านความสำคัญของงาน รองลงมา ด้านความเป็นเอกภาพของงาน ด้านความหลากหลายทักษะในงานด้านความเป็นอิสระในงานและ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานตามลำดับ

6) ผลสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านความสำคัญของงาน รองลงมา ด้านความสามารถการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพและ ด้านความเพียงพอของอัตรากำลังตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการรับรู้ความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ โดยมีตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ 0.914 (สมมติฐานที่ 3) รองลงมา คือ คุณลักษณะงานมีค่าเฉลี่ย 3.99 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ 0.717 (สมมติฐานที่ 5) ความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ย 3.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ 1.050 และ 1.015 ตามลำดับ (สมมติฐานที่ 1 และ สมมติฐาน 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ย 3.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ -0.08 (สมมติฐานที่ 4) และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ .092 (สมมติฐานที่ 6) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 276 คู่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งจำนวน 276 คู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.91

5.1.3 ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ครั้งแรก พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแบบจำลองความสัมพันธ์ (Model Modification) ด้วยการปรับค่าพารามิเตอร์ที่ยินยอมให้ผ่อนคลายตามข้อตกลงเบื้องต้น โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์โดยรวมหลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแบบจำลองความสัมพันธ์ พบว่า ค่าดัชนีทั้ง 6 ค่า ผ่านเกณฑ์การยอมรับทั้งหมด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์สมการเชิงโครงสร้างดังกล่าว มีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของค่า Probability (p) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสมมติฐานเท่ากับ 0.054 (ควรมีค่ามากกว่า 0.05) ค่า CMIN/DF เท่ากับ 1.180 (ควรมีค่าน้อยกว่า 3) ค่า Goodness

of fit index (GFI) เท่ากับ 0.989 (ควรมีค่ามากกว่า 0.9) ค่า Adjusted Goodness of fit index (AGFI) เท่ากับ 0.980 (ควรมีค่ามากกว่า 0.9) ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.011 (ควรมีค่าน้อยกว่า 0.08) โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงาน 0. 98 รายละเอียดได้กล่าวไว้ ข้อ 4-5

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เส้นทางแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) คุณลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5) ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.5 การปรับแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามลักษณะของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ผู้วิจัยดำเนินการปรับตัวแบบ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผลที่ได้ คือ ลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และสร้างตัวแปร

ใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วมที่เป็นการรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ผลการวิจัยหลังการวิเคราะห์แล้วพบว่า

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ด้านลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Characteristics Leadership: CHLE) ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (Information: INFO)

คุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (Task Variety: TAVA) และด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (Nursing Foundations for Quality of Care: NUFQ)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs: NUPH) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship: NUPR) และด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy: STRA)

ความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption: ABSO) และด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (Vigor: VIGO)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SPOR) ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role performance: INRO) ด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (Extra-role performance: EXRO) และด้านมีความสำนึกในหน้าที่ (Altruism and Conscientiousness: ALCO)

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบโดยรวมหลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับตัวแบบตามลักษณะของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ค่า ในโมเดลใหม่ ผ่านเกณฑ์การยอมรับตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบที่ปรับตามลักษณะกลุ่มประชากรเป้าหมาย ได้ผลดังนี้

1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.240 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) คุณลักษณะงาน มีอิทธิพลอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาล

รัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.277 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.718 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ความผูกพันในงานมีอิทธิพลอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.993 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.6 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (A Causal Relationship Model Work Engagement Affecting Organizational Citizenship Behavior Of Professional Nursing: WEOCB Model)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความสัมพันธ์ต่างๆ จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร ได้ข้อสรุปว่า ความผูกพันในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเรียกแบบจำลองความสัมพันธ์นี้ว่า แบบจำลอง (WEOCB Model) ซึ่งเป็นนามสมมติของ “A Causal Relationship Model Work Engagement Affecting Organizational Citizenship Behavior Of Professional Nursing” หรือกล่าวได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันในงานที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้เสนอไว้ในภาพประกอบที่ 4.17

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพตามสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิผลทางตรงมากที่สุด คือ ความผูกพันในงานที่ส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ความผูกพันในงานมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามลำดับ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามข้อค้นพบและความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยขอแบ่งการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.122 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าความผูกพันมีอิทธิผลต่อผลการดำเนินงานบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมาก ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทางตรงระหว่างความผูกพันในงาน ผลการดำเนินงานบุคลากร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการรับรู้ในการตอบคำถามถึงผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ ผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ระดับมากไปในทิศทางเดียว สอดคล้องกับการศึกษาของ Baumgardner (2014) ศึกษากับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานวิกฤตและองค์ประกอบสถานที่ปฏิบัติต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนด้านงาน และด้านบุคลากร โดยมีปัจจัยขั้นกลาง คือ ความต้องการในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในงานส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ ผลการดำเนินงานด้านความคิดสร้างสรรค์ และผลการดำเนินงานด้านการเงิน โดยส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการศึกษาของ Karatepe (2013) ศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับนโยบายองค์กรและผลลัพธ์ของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรประจำระดับหัวหน้างานที่ให้บริการด่านหน้าของธุรกิจโรงแรมจำนวน 231 คนโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบและสมการโครงสร้าง พบว่า การยอมรับนโยบายการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน และความผูกพันในงานส่งผลต่อความผลการดำเนินงานด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ และอัตราการคงอยู่ของบุคลากร

อย่างไรก็ตามเมื่อที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของคนไทย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ CFA ได้แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นกลุ่มใหม่ตามแบบจำลอง (WEOCB Model) จากการวิเคราะห์ พบว่า ผลการดำเนินงานบุคลากรถูกจัดกลุ่ม

ตัวแปรใหม่ให้รวมอยู่รวมกลุ่มกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากมีลักษณะการตอบคำถามที่ใกล้เคียงกัน เมื่อวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อผลการวิเคราะห์ พบว่า สามารถจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kyei-Poku (2013) Cohen & Abedallah (2015), Tongur (2011). ที่ได้นำผลการดำเนินงานมาเป็นองค์ประกอบร่วมในตัวแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ความผูกพันในงานมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.015 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าความผูกพันในงานมีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการรับรู้ในการตอบคำถามพฤติกรรมการให้ช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมความอ่อนน้อม พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับการศึกษาของ Rurkkhum (2010)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพันในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในประเทศไทย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 522 คน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางตรงในทิศทางเดียวกันโดยมีค่า R^2 ที่ 1%-23% ทั้ง 5 ด้าน ของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Avey et al (2008) กล่าวว่า บุคลากรกับทุนทางจิตวิทยา และอารมณ์เชิงบวกมีผลต่อทักษะคติความผูกพันในงานและผลการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันในงานมากเพียงใดก็ทำให้การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในทางบวกมากขึ้น หากแต่บุคลากรมีความผูกพันในงานน้อยเพียงใดก็ทำให้การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในทางลบเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานบุคลากรและองค์กร (Bakker & Bal, 2010 , Bamford et al., 2013, Schaufeli, 2013, Bogaert et al., 2014)

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้วิเคราะห์และจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของคนไทย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ CFA ได้แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นกลุ่มใหม่ตามแบบจำลอง (WEOCB Model) พบว่า ผลจากการวิเคราะห์ความผูกพันในงานยังเป็นกลุ่มตัวแปรเดิม แต่คงไว้ 2 ใน 3 ตัวแปรสังเกต คือ ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิตและด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลทางตรงไปในทิศเดียวกัน คือ ความผูกพันในงานมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล

เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.993 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3: ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.914 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิผลต่อผลการดำเนินงานบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมาก ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีกับผลการดำเนินงานบุคลากร จากผลการสำรวจความคิดเห็นสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการรับรู้ในการตอบคำถามผลการดำเนินงานบุคลากรในทางมากด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ และด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษมศานต์ โชติขาครพันธุ์ และคณะ (2551), Kolade et al. (2014), Tsai & Lin (2014) พบว่า ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อการดำเนินงานของบุคลากร

ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรผลการดำเนินงานบุคลากรใหม่ ตามแบบจำลอง (WEOCB Model) พบว่า กลุ่มตัวแปรผลการดำเนินงานบุคลากรถูกจัดกลุ่มให้อยู่รวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ว่าผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองที่ได้ถูกกำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ ค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่องค์กรกำหนดไว้ และความเสียสละเวลาส่วนตัว มีส่วนร่วมในการสนับสนุนภารกิจหลักขององค์กรและงานนอกเหนือไปจากที่ถูกระบุไว้ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับองค์กรว่ามีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ การแสดงออกถึงพฤติกรรมการเสนอตัวในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงสภาพในการปฏิบัติงาน การแสดงออกถึงพฤติกรรมในการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและระเบียบข้อบังคับขององค์กร การแสดงออกถึงพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา ต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีความคับข้องใจ ไม่สบายใจ และพยายามหลีกเหลี่ยงการมีปัญหา รวมถึงการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อเพื่อนร่วมงานทุกสถานการณ์โดยปราศจากการร้องขอ การแสดงออกถึงพฤติกรรมการให้เกียรติกับบุคคลอื่น เพื่อป้องกันปัญหาอาจเกิดขึ้น และช่วยลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน และการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีแสดงออกโดยความรับผิดชอบให้ความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร การรับรู้เหล่านี้จึงส่งผลให้

เกิดตัวแปรกลุ่มใหม่ ที่มีการร่วมกันระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากร

สมมติฐานข้อที่ 4: ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในทิศทางตรงกันข้าม แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสะท้อนว่าพยาบาลวิชาชีพมีส่วนการรับรู้ในการตอบคำถามด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ไปในทิศทางที่น้อย จึงเป็นเหตุให้การวิเคราะห์ข้อมูลผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันในทิศทางตรงกันข้ามสอดคล้องกับการศึกษาของ Jr. (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานและผลการดำเนินงาน พบว่า ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นไปในทางลบต่อความผูกพันในงานและผลการดำเนินงาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงสุดรวมขององค์กรควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนความรู้ ความสามารถของหัวหน้าระดับต้นให้มีคุณลักษณะเป็นหัวหน้าแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการและสร้างการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อหัวหน้างานของตนให้มีการรับรู้เชิงบวก

วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ตามแบบจำลอง (WEOCB Model) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.240 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปลใหม่ ประกอบด้วยลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Hayati et al. (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในงานของโรงพยาบาลรัฐบาล โดยศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของความผูกพันในงาน ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 240 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficients) พบว่า ประเภทภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันในงาน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้แล้วงานวิจัยของ Hayati et al. (2014) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีผลต่อพลังในตัวผู้นำ ความกระตือรือร้นในการเป็นแบบอย่างให้กับทีมงานในระดับที่สูงด้วย นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันในงานให้กับทีมงานแล้วยังสร้างให้ทีมงานมีความเชื่อ มีแรงบันดาลใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพสูง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Christian et al. (2011), Henkel (2012), Song et al. (2012), Ghadi et al. (2013), Vincent-Hoper (2014), Taylor (2014), Breevaart et al. (2014) พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลทางตรงในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันในงาน

สมมติฐานข้อที่ 5: ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.717 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิผลต่อความผูกพันในงาน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการรับรู้ในการตอบคำถามความหลากหลายทักษะในงาน ความเป็นเอกภาพของงาน ความสำคัญของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับการศึกษาของ Christian et al. (2011) และ Sohrabizadeh & Sayfour (2014) ได้ศึกษาความผูกพันในงานของบุคลากร พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน โดย Christian et al.ศึกษาตัวแปรองค์ประกอบของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้และต้องการได้รับความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพและส่งผลต่อพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วย

ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรผู้คุณลักษณะงานใหม่ ตามแบบจำลอง (WEOCB Model) พบว่า คุณลักษณะงาน มีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.277 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าคุณลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ และส่งผลต่อกระบวนการดูแลผู้ป่วยในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเช่นกัน

สมมติฐานข้อที่ 6: ปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการรับรู้ในการตอบคำถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง ด้านความสามารถการบริหารจัดการ และผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Bogaert et al.(2012), Fiabane et al. (2013) พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะหากสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานดีจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานและส่งผลทางตรงต่อผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กร และผลการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพที่ Bogaert et al. (2014) ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของความผูกพันในงานต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพการประเมินการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน และคุณภาพการบริการรวมถึงช่วยลดอุบัติการณ์ต่างๆ ที่เกิดกับผู้ป่วยจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีจะส่งผลต่อความผูกพันในงาน ในขณะ Simpson (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานเชิงบวกในการดูแลภาวะสุขภาพของผู้ป่วย เช่นผู้ป่วยในโรงพยาบาลหรือการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ Aiken et al. (2011) และ Mercado (2014) พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลทางตรงต่อความผูกพันในงานของบุคลากร

ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานใหม่ ตามแบบจำลอง (WEOCB Model) พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.718 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ที่ประกอบด้วย ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ ด้านความเพียงพอของอัตรากำลังกลุ่มตัวอย่าง อาจจะมีการรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีตัวองค์ประกอบใหม่นี้ พบว่า ผลการวิเคราะห์หลังปรับโมเดลตามแบบจำลอง WEOCB model การรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทิศทางลบ ส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลต้องศึกษาให้ลึกลงไปถึงประเด็นที่ทำให้การรับรู้ตัวแปรสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย ส่งผลทางตรงทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันในงานต่อไป

สมมติฐานข้อที่ 7: แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานตามสมมติฐานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานของกลุ่มเป้าหมายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของค่า Probability (p) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสมมติฐานเท่ากับ 0.054 (ควรมีค่ามากกว่า 0.05) ค่า CMIN/DF เท่ากับ 1.180 (ควรมีค่าน้อยกว่า 3) ค่า Goodness of fit index (GFI) เท่ากับ 0.989 (ควรมีค่ามากกว่า 0.9) ค่า Adjusted Goodness of fit index (AGFI) เท่ากับ 0.980 (ควรมีค่ามากกว่า 0.9) ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.011 (ควรมีค่าน้อยกว่า 0.08) โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงาน 0. 98 ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัทธ์ และข้อมูลย้อนกลับ จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานของกลุ่มตัวอย่าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังกล่าวไว้ในสมมติฐานที่ 1-6

5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

5.3.1 จากงานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจและโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จึงไม่สามารถระบุชื่อโรงพยาบาลทุกแห่งและทำการเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของ 3 กลุ่มประเภทโรงพยาบาลทั้ง 3 กลุ่มนี้ได้ เนื่องจากความแตกต่างทางด้านบริบท นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร

5.3.2 โรงพยาบาลมีขั้นตอนการขอเก็บข้อมูลหลายขั้นตอน เป็นเหตุให้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลนาน เพราะต้องผ่านการพิจารณาคณะกรรมจริยธรรม การอนุมัติจากผู้อำนวยและฝ่ายการพยาบาล เพื่อป้องกันและปกป้องสิทธิของผู้เข้ารวมวิจัย

5.3.3 กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลบางแห่งปฏิเสธการให้พยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยภายในองค์กร จึงทำให้จำนวนของโรงพยาบาลที่ต้องการเก็บรวมร่วมข้อมูลลดลงคงเหลือ 3 กลุ่ม ประเภทโรงพยาบาล จำนวน 12 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครจากเดิมเก็บทั่วประเทศไทย

5.3.4 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวัดระดับการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ จากการรับรู้ของผู้ประเมินเอง ซึ่งอาจมีพื้นฐานเรื่องความผูกพันในงานที่แตกต่างกันออกไป ตามระดับความรู้สึก การรับรู้ สถานะภาพและบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ จึงอาจส่งผลทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความคาดเคลื่อนจากความเป็นจริงไปบ้าง ดังนั้นผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดดังกล่าวด้วย

5.4 ข้อแสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีตัวแปรที่มีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันในงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1) ด้านการขยายองค์ความรู้

องค์ความรู้จากการค้นพบข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจและโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร ยังพบข้อจำกัดและสิ่งที่สามารถนำไปศึกษาพัฒนาต่อได้หลายประกาศ ดังนั้นผู้วิจัยหรือนักศึกษาสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาพัฒนาต่อในมติอื่น หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นรวมถึงการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ และการแบ่งกลุ่ม หรือช่วงอายุพยาบาลวิชาชีพในการศึกษาความผูกพันในงานรวมถึงตัวแปรอื่นที่ได้จากคำถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น การทำงานเป็นทีม หรือนโยบายองค์กร เป็นต้น เพื่อแก้ปัญหาได้ตรงประเด็นกับกลุ่มตัวอย่าง

2) ด้านการบริหารจัดการ

2.1) องค์กรควรให้ความสำคัญกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากร ซึ่งองค์กรสามารถนำมาปรับใช้ได้ดังนี้ คือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่มาเป็นผู้นำ ออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้นำเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างผู้นำตัวอย่างเพื่อมาบริหารงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจุบันโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วการบริหารแบบเดิมๆ สำหรับบุคลากรยุคใหม่อาจจะไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมความผูกพันในงานอาจส่งผลต่อทางลบต่อองค์กรได้ เพราะผู้นำ คือ บุคลากรที่มีอำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นในหน่วยงาน ทั้งในแง่ความคิด และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

2.2) องค์กรควรออกแบบคุณลักษณะงานที่ตอบสนองต่อลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ โดยการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้ทำงานที่มีทักษะที่หลากหลายส่งเสริมหรือให้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อลดความเบื่อหน่าย รู้สึกว่ามีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ ศึกษาดูงานภายนอกองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความท้าทาย การศึกษาดูงานในองค์กรที่มีศักยภาพที่

เหนือกว่า รวมถึงกิจกรรมหรือโครงการที่สามารถส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความคิด ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริม สร้างแรงผลักดัน ชื่นชม ยกย่องคุณค่าของงาน ให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่างานมีคุณค่าต่อตนเอง และสังคม เมื่อได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่าบุคลากรเกิดความภูมิใจและผูกพันในงาน

2.3) ให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่อัตรากำลังที่เพียงพอและให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อดูแลผู้ป่วย โดยสัดส่วนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพต่อการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมถึงการจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน ระหว่างแพทย์ พยาบาล และวิชาชีพอื่นๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกของการทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมขององค์กร

2.4) องค์กรควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยค้นพบ มาประกอบการจัดทำแผนงานและการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยกำหนดการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประเด็นการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน บุคลากรมีความปลอดภัย การจัดการ การพัฒนาและการรักษาบุคลากร รวมถึงอัตรากำลังของบุคลากรมีเพียงพอในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้บุคลากรและองค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จ และรวมถึงผลการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพและองค์กร

5.4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการ Exploratory Descriptive Study โดยนำกรอบแนวคิดแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้ไปใช้ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยที่นอกเหนือจากเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ที่ค้นพบว่ายังคงเหมือน หรือแตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่

2) ควรทำการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยการนำตัวแปรด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีอิทธิพลต่อผลการความผูกพันในงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ

3) ควรศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุด้านอื่นๆ ที่อาจจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด เช่น การทำงานเป็นทีม จริยธรรม คุณธรรม นวัตกรรม เพื่อเพิ่มความผูกพันในงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลกร รวมทั้งปัจจัยด้านนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ให้ความสำคัญในการ

สร้างความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งกลุ่มอายุเพื่อศึกษาความต้องการเพื่อกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องในแต่ละกลุ่ม

4) ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละกลุ่มโรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผล โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างไร

5) ควรศึกษาความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานในประเด็นด้านการเงิน หรือการลดต้นทุนจากพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

6) การทำ Focus group ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความต้องการหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพในมติอื่น ซึ่งเป็นช่องทางที่จะได้ข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานเอง