

ความสุขในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ  
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Happiness at work Effects to organization Loyalty of Registered nurse in  
Private hospitals in Bangkok

ไพลิน จันทรอ้วน<sup>1</sup>, ดร.ประพันธ์ วงศ์บางโพ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์จัดทำเพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : ความสุขในการปฏิบัติงาน, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, พยาบาลวิชาชีพ

---

1. นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study : Happiness at work Effects to organization Loyalty of Registered nurse in Private hospitals in Bangkok. Questionnaires with closed-ended from the samples are 400 Registered nurse in Private hospitals in Bangkok, which was tested the reliability with 30 samples by the Cronbach' method and had the reliability of 0.912 Descriptive statistics and Inference statistics were used to analysis the data. In T-test statistics, One Way ANOVA analysis and Multiple Regression Analysis. The study found that Happiness at work and Loyalty to the organization of Registered nurse in Private hospitals in Bangkok. in general was at a high level. And It was found that different genders, age, status, education level and Duration of work in the current organization had no different effects to organization Loyalty of Registered nurse in Private hospitals in Bangkok. but Average monthly income had different effects to organization Loyalty of Registered nurse in Private hospitals in Bangkok. significant at the level of 0.05 and Happiness at work had Effects to organization Loyalty of Registered nurse in Private hospitals in Bangkok. and in the same direction.

**Keyword :** Happiness at work, organization Loyalty, Registered nurse

### ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 เป็นยุคที่คนในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งองค์กรธุรกิจเอกชนต่างๆก็มีการแข่งขันที่สูงมากขึ้น ทำให้องค์กรธุรกิจเอกชนทั้งหลายมีการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น รวมถึงมีมาตรการและการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและทันท่วงที่ต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โรงพยาบาลเอกชนก็เป็นหนึ่งในองค์กรเอกชนที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้นเช่นกัน เนื่องจากผู้รับบริการมีทางเลือกที่หลากหลาย มีโรงพยาบาลเอกชนที่เปิดขึ้นใหม่เป็นจำนวนมาก และแต่ละองค์กรก็ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการดูแลผู้รับบริการที่เหนือกว่าคู่แข่งทางธุรกิจ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการใช้บริการ ดังนั้น องค์กรธุรกิจเอกชนที่ให้บริการด้านสุขภาพหลายแห่งจึงพยายามเร่งสร้างข้อได้เปรียบให้เหนือคู่แข่ง โดยการเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ และมีความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้เหนือกว่าคู่แข่ง

ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางการแพทย์เป็นปัญหารุนแรงระดับชาติที่มีมาอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น และโรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจบริการสุขภาพที่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้ใช้บริการจึงมีความคาดหวังสูงในด้านคุณภาพการรักษาพยาบาล ความสะดวกสบาย และการให้บริการที่รวดเร็ว จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานภายใต้ระบบงานการสื่อสารที่มีความซับซ้อน และความกดดันจากความคาดหวังของผู้ป่วยและญาติต่อการรับบริการให้บริการอย่างดีเยี่ยม จึงก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล มีความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน มีความเบื่อหน่าย ไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่ ไม่มีความทุ่มเทให้กับงานในองค์กร และนำมาซึ่งการลาออก การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ที่จะมาสมัครงานในองค์กรและความมั่นคงที่จะร่วมงานในองค์กรต่อไป

พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนสลับกับไปอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง เพื่อการดูแลผู้ป่วยที่ครอบคลุมในทุกด้าน ทำให้เวลาในการทำงานและเวลาในการพักผ่อนของพยาบาลแตกต่างจากบุคคลทั่วไป อีกทั้งบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ต้องอยู่กับสภาพความทุกข์ทรมารของผู้ป่วย รวมไปถึงต้องดูแลสภาวะจิตใจของผู้ป่วยและญาติ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานภายใต้แรงกดดัน ความตึงเครียด และความวิตกกังวล ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ มีอารมณ์ในการปฏิบัติงานไม่คงที่ ไม่อยากพูดคุยกับใคร ไม่อยากมาทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะตื่นมาทำงาน และ ไม่มีความรักในงานที่ทำอยู่ ซึ่งนั่นก็อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น จากที่กล่าวปัญหามาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในอนาคต ซึ่งช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน อีกทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดี ยึดมั่นผูกพัน และอุทิศตนทำงานให้แก่องค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ความสุขในการปฏิบัติงาน** Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ความสุขในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อกิจจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและ

ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ความจงรักภักดีต่อองค์กร รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากเท่าไร ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปน้อยลงเท่านั้น และความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรแสดงถึงความเคารพต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากร ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรค่อนข้างสูง บุคลากรที่มีความจงรักภักดีจะมีความเต็มใจปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีจะนำมาซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและองค์กรมีความเข้มแข็ง มีความภูมิใจในองค์กรคอยสนับสนุนองค์กร ความรู้สึกและพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลในองค์กร ที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งหนึ่งในพฤติกรรมนั้นทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เช่น ทุ่มเทศความสามารถอย่างเต็มที่เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ และการไม่อยากย้ายไปจากองค์กร ตอนที่องค์กรประสบกับปัญหาในด้านต่างๆ

2. ด้านความรู้สึก (Affective aspect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกชอบไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กรไปในระยะยาว ความพึงพอใจในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อบริษัทและยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของบริษัท

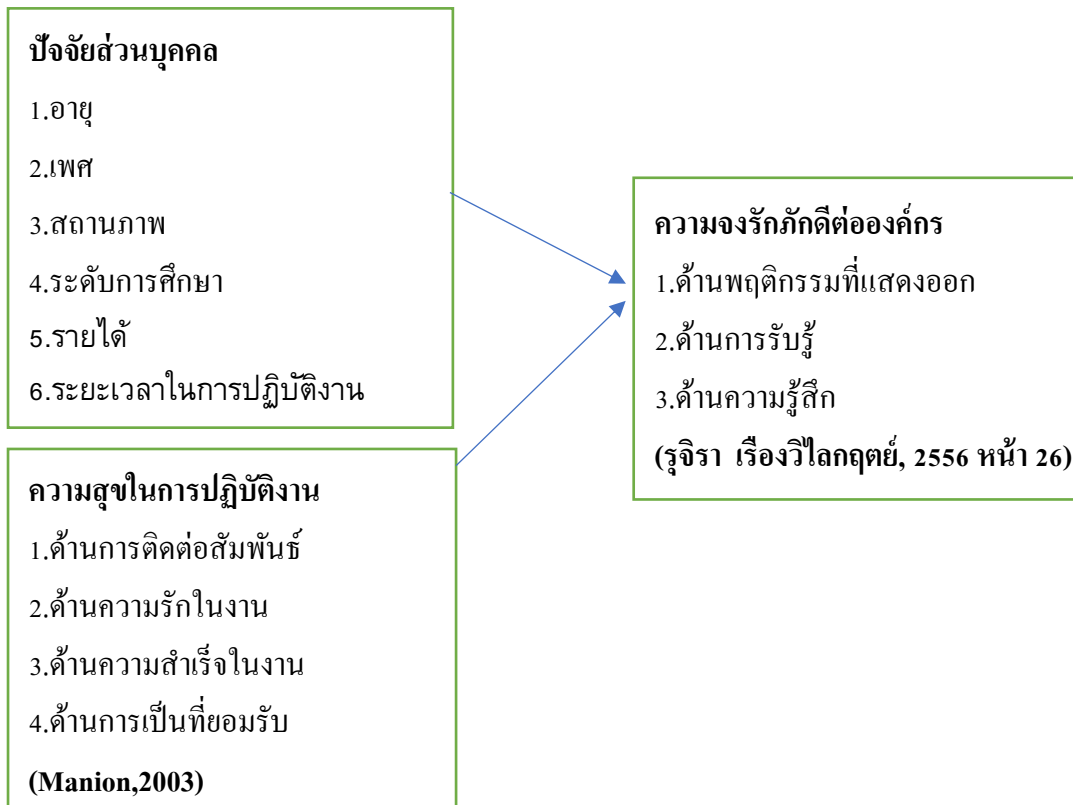
3. ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อมั่นที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร แม้ผู้อื่นจะมีการพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดีก็ตาม และมีความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จุฑามาศ สุดจิต (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากร ของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ

ภักดี ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกรัก ของบุคลากร ของธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

#### กรอบแนวคิด



#### ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง (Cochran, 1953) สุ่มตัวอย่างโดยเริ่มจากเจาะจง (Purposive Sampling) ไปที่โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนจำนวน 250 เตียงขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 15 แห่ง แล้วทำการสุ่มอย่าง

แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากเลือกมา 8 แห่ง หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) แล้วได้จำนวนตัวอย่างแต่ละ 50 ตัวอย่าง โดยจะทำแบบสอบถามโดยใช้ Google Form แล้วแจก Link และ QR Code ตามสถานที่เขตพื้นที่ที่กำหนด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง 20 มิถุนายน 2566 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566

**เครื่องมือการวิจัย** แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบ checklist สํารวจข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC = 0.98 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน = 0.874 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร = 0.800 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลความสุขในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ T-test สำหรับตัวแปรเพศ และ F-test (One Way Analysis of Variance) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลที่ทำงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 356 คน (ร้อยละ 89) มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50) มีสถานภาพโสด จำนวน 335 คน (ร้อยละ 83.8) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 368 คน (ร้อยละ 92) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท (ร้อยละ 39.5) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 185 คน (ร้อยละ 46.25)

**ตาราง 1** ความสุขในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.06	0.68	มีความสุขในการปฏิบัติงานมาก
ด้านความรักในงาน	4.01	0.66	มีความสุขในการปฏิบัติงานมาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.86	0.64	มีความสุขในการปฏิบัติงานมาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.96	0.73	มีความสุขในการปฏิบัติงานมาก

ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.97	0.59	มีความสุขในการปฏิบัติงานมาก
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.98	0.68	มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก
ด้านการรับรู้	4.01	0.68	มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก
ด้านความรู้สึก	4.00	0.67	มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	4.00	0.63	มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก

จากตาราง 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.= 0.59) โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพยาบาลฯ มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.=0.68) รองลงมาคือด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.66) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.73) และท้ายสุด ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 3.86 มีค่า S.D.=0.64

สำหรับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ (1) ด้านความรู้สึกรับรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.68) (2) ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. =0.67) และ (3) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.=0.68)

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	1.23	0.06	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	2.33	0.07	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	1.16	0.28	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	1.78	0.18	ไม่แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3.76	0.01*	แตกต่างกัน
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	2.09	0.08	ไม่แตกต่างกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (ตาราง 2) พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

**ตาราง 3** การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30,000	30,000 -	45,001 -	มากกว่า 60,000
		บาท	45,000 บาท	60,000 บาท	บาท
		3.73	4.02	3.98	4.19
ต่ำกว่า 30,000 บาท	3.73	-	-0.29*	-0.25*	-0.46*
30,000 - 45,000 บาท	4.02		-	0.04	-0.17
45,001 - 60,000 บาท	3.98			-	-0.21*
มากกว่า 60,000 บาท	4.19				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 60,000 บาทที่ 0.46 และ 0.21 ตามลำดับ และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 – 45,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 60,000 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท ที่ 0.29 และ 0.25 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุป พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากกว่ากลุ่มอื่น

**ตาราง 4** การวิเคราะห์สัมพรรคถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.254		2.480	0.014
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.198	0.212	5.460	0.000*
ด้านความรักในงาน	0.209	0.218	5.135	0.000*

ด้านความสำเร็จในงาน	0.209	0.210	6.290	0.000*
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.328	0.031	10.533	0.000*
$R^2 = 0.885, \text{ Adjusted } R^2 = 0.784, F = 357.68, \text{ Sig} = 0.00^*$				
$Y^{\wedge}_T = 0.254 + 0.198x_1 + 0.209x_2 + 0.209x_3 + 0.328x_4$				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐาน 2 ความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตาราง 4 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 78.4 (Adjust  $R^2 = 0.784$ ) จากสมการ  $Y_T$  สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ค่าสัมประสิทธิ์ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านการเป็นที่ยอมรับ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.198, 0.209, 0.209 และ 0.328 ตามลำดับ

### อภิปรายผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่การทำงานเริ่มจะมั่นคง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี เนื่องจากอาชีพพยาบาลต้องทำงานผลัดเปลี่ยนเวรตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการใช้ชีวิตเหมือนคนปกติทั่วไป ส่วนใหญ่แล้วก็จะใช้ชีวิตอยู่ในโรงพยาบาล จึงทำให้พยาบาลมีสถานภาพที่โสดเป็นส่วนใหญ่ และจบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เนื่องจากว่าพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,000 – 45,000 บาท เนื่องจากว่าปฏิบัติงานในองค์กรมาสักระยะหนึ่งเริ่มจะมีความมั่นคงทางสายอาชีพ คู่กันกับวัฒนธรรมในองค์กร และมีระยะในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ที่ 6 – 10 ปี ทำให้มีความมั่นคงทางอารมณ์และทางอาชีพสูง มีความรู้สึกไม่อยากจะย้ายไปจากองค์กรหรือไม่อยากเปลี่ยนงานบ่อย และส่งผลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากว่าได้ปฏิบัติงานมาสักระยะหนึ่งทำให้คุ้นชินกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีเพื่อนสนิทมากขึ้นในองค์กร และมีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรมากขึ้น จึงมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไพรัช ศิลาศรี (2559) ให้ความหมายความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อ

องค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ และทุ่มเท สอดคล้องในเรื่องของความเต็มใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กร เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกไม่อยากย้ายไปจากองค์กรหรือไม่อยากเปลี่ยนงานบ่อย จึงทำให้ทราบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ทำงาน โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่ทำงาน โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มาจากต่างสถาบัน ทำให้ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและข้อปฏิบัติต่างๆขององค์กรร่วมกัน จึงเกิดเป็นความผูกพันและคุ้นชินต่อบุคคลและองค์กร งานการพยาบาลถือว่าเป็นเรื่องที่ทำทนายและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วย และมีผลต่อชีวิตผู้ป่วย อีกทั้งเมื่อผู้ป่วยได้รับการดูแลจนกระทั่งอาการดีขึ้นนั้นทำให้พยาบาลมองเห็นถึงผลสำเร็จของงานและทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองสำคัญต่องานและองค์กร จึงเกิดเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นั่นก็แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความรักความผูกพันต่อกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยอย่างกันอย่างเป็นมิตรเกิดขึ้นในที่ทำงาน ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน จึงทำให้มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ มีความปลาบปลื้มใจ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยากอยู่ในองค์กรต่อไป เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน จึงทำให้มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินันท์ ขุนเพชร , สอเดชะ บิลยะลา (2560) พบว่า ปัจจัยทั้งด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลที่ทำงาน โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ว่าองค์กรมีระบบงานที่ดีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ มีความมั่นคงปลอดภัย ภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กรที่เป็นเลิศด้านการบริการสุขภาพ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา เต็มใจและอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรจนบรรลุเป้าหมาย และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า ทั้ง

3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านการรับรู้, ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการรับรู้ มีค่ามากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่ทำงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับรู้ได้ถึงค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ได้ทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงทางสายอาชีพและมีความเป็นเลิศทางด้านการบริการ มีการจัดระบบงานที่ดี ทำให้มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร มีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกไม่อยากย้ายไปจากองค์กร หรือมองหางานใหม่จากองค์กรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกระหว่างบุคคลกับองค์กร การที่บุคลากรได้รับรู้ได้ถึงค่านิยม เป้าหมาย และความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กร คือ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร แม้ผู้อื่นจะมีการพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดีก็ตาม นั้นแสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งก็สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลชนก ละเลิง (2560) พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร มีความเชื่อมั่นในองค์กรอยู่ในระดับสูง และตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ

4.สมมติฐานที่ 1 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่เพศต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าทุกเพศมีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากัน เมื่อเกิดความจงรักภักดีแล้ว พยาบาลจึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายทุกคนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพเดียวกันและมีความรับผิดชอบในางานการพยาบาลอย่างเต็มที่โดยยึดมั่นจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในการกระทำที่มุ่งถึงประโยชน์และความปลอดภัยของผู้รับบริการเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันเพราะทุกเพศต้องการได้การดูแลจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่อายุต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าทุกคนที่เข้ามาทำงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นพยาบาลอายุน้อยที่เพิ่งเรียนจบใหม่ ตลอดจนพยาบาลที่มีอายุมาก รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักความผูกพันในอาชีพ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถูกปลูกฝังมาตั้งแต่สมัยยังเป็นนักศึกษาพยาบาล ดังนั้นไม่ว่าพยาบาลจะมีอายุเท่าไรก็ตาม จึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันเพราะอายุเป็นเพียงวัยวุฒิของผู้ประกอบพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่สถานภาพต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลทุกคนไม่将会有มีสถานภาพไหนก็มี

ความรักในอาชีพนี้ มีความผูกพันต่องานและต่อเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าอาชีพพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จึงทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและอาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของญญาภักญ์ เจริญชันษา (2561) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันเพราะสถานภาพเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคู่รักย่อมไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าในปัจจุบันทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานบริการ ทำให้พยาบาลได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนได้หลายรูปแบบ ทำให้พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กรไม่แตกต่างจากพยาบาลที่จบระดับการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก จึงทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพยาบาลวิชาชีพเป็นวิชาชีพเฉพาะ จึงไม่อาจส่งผลต่อความจงรักภักดีถ้าหากระดับการศึกษาต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของญญาภักญ์ เจริญชันษา (2561) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันเพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะทาง

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ารายได้เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางการดำเนินชีวิต เนื่องจากแต่ละคนอาจมีภาระทางการเงินที่แตกต่างกันออกไป หากรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมไปถึงรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่คุ้มค่ากับภาระงานและความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้บุคลากรอยากลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ในองค์กรอื่น ที่มีรายได้หรือค่าตอบแทนที่มากกว่า จึงทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ละเลิง (2559) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่าง

5. สมมติฐานที่ 2 พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งก็เป็นไปตามสมมติฐาน โดยความสุขในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ในแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

ความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งคาดว่า เป็นผลมาจากการที่เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ หน่วยงานอื่นรับฟัง

ความคิดเห็น ได้รับความหมายให้ทำงานโครงการพิเศษต่างๆ และได้รับการยกย่องชมเชยในผลงาน จากหัวหน้างาน จึงส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร นำมาซึ่งความจงรักภักดีต่อ องค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) พบว่า หากได้รับการ ยอมรับและยกย่องจากคนทั่วไป ก็จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. จากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่น้อยจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ที่มาก ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม ซึ่งอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ได้ว่ามีความเหมาะสมเป็นธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น อาจจัดสรรสวัสดิการรับ-ส่งในการทำงาน จัดหาห้องพัก สำหรับบุคลากรและครอบครัว จัดสรรเวลาทำงานให้เหมาะสมกับรายได้ หรืออาจจะเป็นการให้เงิน พิเศษเป็นรายไตรมาสอิงตามผลประกอบการขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในบางส่วนไป และนำมาซึ่งการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

2. จากการวิจัยพบว่าความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน เป็นด้านที่พยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงความคิดเห็นถึงความสุขในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด องค์กรควรมีการสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาและเรียนรู้ ส่งเสริมการอบรมให้ ความรู้ และเสริมทักษะต่างๆ แก่บุคลากร จะได้ช่วยให้บุคลากรทุกระดับสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน เมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถดีแล้วการ ทำการก็จะเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรตอบแทนการทำงานนั้นอย่างเหมาะสม เช่น การเลื่อน ตำแหน่ง หรือการขึ้นเงินเดือนนั้นจึงทำในบุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นการเสริมแรงและดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานยังคงอยากทำงานในโรงพยาบาลนั้นๆ ไม่เปลี่ยนงาน หรือลาออก

3. จากการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความ จงรักภักดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร ในสาขานั้นๆจะต้องสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพที่ดีให้กับพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน เช่น การจัดกลุ่มให้พนักงานไปทำกิจกรรมร่วมกันนอก สถานที่ เพื่อให้พนักงานในองค์กรหรือในแผนกได้ทำความรู้จักกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การ ทำงานและประสบการณ์ชีวิต เป็นการสานสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร เมื่อจบกิจกรรมแต่

สัมพันธภาพยังคงอยู่ การติดต่อประสานงานระหว่างแผนกหรือในแผนกก็จะราบรื่นขึ้น เพราะพนักงานรู้จักกันมากขึ้น เข้าใจในบริบทเนื้องานของต่างแผนก สัมพันธภาพของบุคคลากรในองค์กรก็จะแน่นแฟ้นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น ซึ่งก็จะส่งผลดีต่อบุคลากรและความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 15 แห่ง อย่างไรก็ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น อาจมีการเจาะจงโดยศึกษาแยกเฉพาะกลุ่มประชากรแต่ละโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ต้องการศึกษาเพื่อให้สามารถพัฒนาความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ตรงกลุ่มมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาผสมผสานกับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้การสัมภาษณ์ การพูดคุย และการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หนักแน่น เปิดกว้าง และตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

### บรรณานุกรม

- รุจิรา เรื่องวิไลกฤตย์. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2566 จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1687/1/59601306.pdf>
- พลอยนภัส พินิจการณกุล.(2565). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบีเอ็นเอช สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2566 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat18/6314060013.pdf>
- มนูญ จันทร์สมบูรณ์ และ ศิริลักษณ์ แก่นจันทร์ (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย สมุทรสาคร สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2566 จาก <https://publication.npru.ac.th/bitstream/123456789/1804/1/npru-217.pdf>
- กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนกองบริการสุขภาพ (2565) รายชื่อสถานพยาบาลเอกชนประเภทที่รับผู้ป่วยนอนค้างคืนทุกจังหวัด สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2566 จาก [https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1\\_hss/wp-content/uploads/2022/10/Download-List-of-hospital-update-6-October-2022.pdf](https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1_hss/wp-content/uploads/2022/10/Download-List-of-hospital-update-6-October-2022.pdf) .