

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์และพยากรณ์ (Correlational and Predictive Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชา

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา และความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชา

3. เพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปรอายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดาร ในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชาที่สุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 219 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการ ถดถอยพหุคูณโดยวิธี Standard Multiple Regression

สรุปผลการวิจัย

1. อายุของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส ภูมิสำเนาอยู่นอกเขตอำเภอที่ตั้งโรงพยาบาล ประสบการณ์ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น 1-5 ปี
2. ระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านคือ ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงและรายด้าน คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการเต็มใจทำประโยชน์ให้องค์การอยู่ในระดับสูง การรักษาสภาพการเป็นสมาชิกภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

4. อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิสำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .687$)

6. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีเพียง 1 ตัวแปรคือ ความพึงพอใจในงาน ($Beta = .687$) โดยสามารถพยากรณ์ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอธิบายความผันแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ถึง ร้อยละ 46.9 ($Adjust R^2 = .469$) ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพบุคคล และ ภูมิสำเนา ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ และเขียนสมการพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ

$$Y' (\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ}) = .409 + .934(\text{ความพึงพอใจในงาน})$$

สมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' (\text{คะแนนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ}) = .687(\text{คะแนนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน})$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความพึงพอใจในงานพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44, SD = 0.36$) (ตารางที่ 4) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลได้รับการตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ มีแรงที่มากกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงาน อันได้แก่ ปัจจัย จูงใจที่ส่งเสริมและโน้มน้าวให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ ปัจจัยคำจูงที่สนับสนุน ช่วยไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึก

และทัศนคติที่ดีเมื่อปฏิบัติงานในองค์การของตนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขมารดี มาสิงบุญ (2535) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร (อัคร จิตต์ภักดี, 2536) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ (สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสทธิ์, 2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 8 และ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าพยาบาลมีพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวัดความพึงพอใจเกิดจากการวัดปัจจัยหลายด้านรวมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ทำให้ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยออกมาเป็นระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในงานแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยสูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.33$) (ตารางที่ 4)

ส่วนประกอบของปัจจัยสูงใจ องค์ประกอบย่อย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา มีความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นปัจจัยสูงใจในความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานพยาบาล ต้องการได้รับโอกาสก้าวหน้าได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความพึงพอใจลดลง

ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งสูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ซึ่งองค์ประกอบย่อยคือ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายการบริหาร สามารถปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรนั้น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงพยาบาล ส่งเสริมการเกิดความพึงพอใจในงานพยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

อยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการให้การยอมรับพยาบาลเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ การยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ท่าทาง การให้รางวัลที่เป็นรูปธรรมและไม่เป็นรูปธรรมนั้น จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจได้ ดังเช่น สตีเยร์ และ พอตเตอร์ (Steers & Porter, 1991) กล่าวว่าผู้บริหารที่ใช้บทบาทการบริหารจัดการ การวางแผนและการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นและให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีการชมเชยการปฏิบัติงาน ให้การช่วยเหลือ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และจากการศึกษาของ บลีเจน (Blegen, 1993) ก็พบว่า การให้การยอมรับผู้ได้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจได้ ส่วนในข้อการพัฒนาระบบการทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ ไม่ยึดติดแต่ระบบเดิม ๆ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมีการประกันคุณภาพ พัฒนาคุณภาพ ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การยึดติดกับระบบการทำงานเดิม ๆ ไม่มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานระดับต่ำก็อาจเป็นไปได้

พยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานในองค์การเดียวกันหากมีการช่วยเหลือ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้มีการประชุมวางแผนแก้ไขปัญหาร่วมกัน การสื่อสารที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน พยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากนัก เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทมากกว่าพยาบาลพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการระดับอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเงินเดือนพยาบาลภาครัฐ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเกิน (เวลละ 400 บาท) ค่าตอบแทนเนื่องจากปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร (เดือนละ 1,000-2,000 บาท ตามสภาพพื้นที่ ความทุรกันดาร) แตกต่างจากเภสัชกร แพทย์ ทันตแพทย์ ถึง 5-10 เท่า รายได้มีผลกระทบ ต่อหน้าที่การปฏิบัติงาน ถ้ามีรายได้เพียงพอบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในรายได้นั้น โดยความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในรายได้นี้นั้นมักเกิดจากการเปรียบเทียบรายได้ของตนและของผู้ปฏิบัติงานอื่น ซึ่งมีหน้าที่และการปฏิบัติงานชนิดเดียวกันว่าเป็นไปด้วยความยุติธรรมหรือไม่ นอกจากนี้บุคคล ยังนำเอารายได้ไปเกี่ยวข้องกับเรื่องความมั่นคงในอาชีพ ความต้องการการยกย่อง เป็นสัญลักษณ์ ของสถานภาพ และชื่อเสียงเกียรติยศด้วย (บุปผา อธิธมณฑล, 2537; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535; สมยศ นาวิการ, 2533) ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เป็นเหตุให้พยาบาลมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.48$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ผลจากสภาพเศรษฐกิจและการปฏิรูประบบราชการ อัตราการว่างงานสูง การปฏิรูประบบราชการ การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้โอกาสในการเลือกงานลดลง พยาบาลจึงไม่คิดที่จะออกไปจากองค์การ อีกทั้งค่าตอบแทนที่แน่นอนเนื่องจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร คือเดือนละ 1,000–2,000 บาทต่อเดือน นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเกินเวลา ถึงแม้ว่าจำนวนไม่มากนัก แต่ก็เป็แรงดึงดูดใจได้ส่วนหนึ่ง ในด้านโอกาสในการเข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ จะได้รับโอกาสสูงกว่าบุคลากรในโรงพยาบาลในพื้นที่ปกติหรือโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เนื่องจากจำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารมีจำนวนน้อยจึงมีโอกาและเข้าถึงได้ง่าย อีกทั้งการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารนั้นมีประชาชนที่ยากจน ห่างไกลความเจริญ ต้องการความช่วยเหลือการดูแลทางด้านสุขภาพอนามัย เป็นสิ่งท้าทายความสามารถและต้องใช้ความอดทน เมื่อผู้ป่วยได้รับการดูแลรักษาพยาบาลจนกระทั่งอาการดีขึ้น จะทำให้พยาบาลมองเห็นความสำเร็จและเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การก็อาจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ เบริเนียก และ อัลทโต (Hrebiniak & Alutto, 1972) ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกว่ามีสิ่งดึงดูดใจ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน (Salancick, 1983) การศึกษาของ สุกพิศ กิตติรัชดา (2538) วิลสัน (Wilson, 1994) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการให้โอกาสแก่พยาบาล เช่น ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล การศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2539) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในสังกัดกรมสุขภาพจิตมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงเนื่องจากการรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ท้าทาย การดูแลผู้ป่วยสุขภาพจิตแตกต่างจากผู้ป่วยอื่น ๆ เมื่อประสบความสำเร็จและเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

พิจารณารายด้านพบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.64$) แต่ในรายข้อ ในข้อเป้าหมายและค่านิยมมีความคล้ายคลึงกันกับของโรงพยาบาลและโรงพยาบาลนี้ทำให้มีแรงบันดาลใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.83$ และ $\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.98$ ตามลำดับ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการกำหนดนโยบายมักกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง พยาบาลวิชาชีพไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล ซึ่งพยาบาลอาจมีแนวคิดที่แตกต่างไปหรืออาจเป็นเพราะว่าการไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อยลง สอดคล้องกับการวิจัยของสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ (2539) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 8 มีความพึงพอใจในนโยบายขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานมากขึ้น จะทำให้เพิ่มความพึงพอใจในงานมากขึ้นและสอดคล้องกับข้อเสนอที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานมากขึ้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น (Gramham & Sheppard, 1990)

การเต็มใจทำประโยชน์ให้แก่องค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.49$) สามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำประโยชน์ให้องค์กร ทำงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาล มีความห่วงใยต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อให้โรงพยาบาลประสบผลสำเร็จ ยอมเหน็ดเหนื่อยทำงานเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลให้เจริญก้าวหน้า แต่ในข้อยินดีเข้าร่วมการประชุมของหอผู้ป่วยหรือของโรงพยาบาลแม้เป็นวันหยุดราชการหรือเวรหยุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 1.11$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลได้ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถแล้วในเวลาราชการหรือในเวลาที่ขึ้นปฏิบัติงานในวันหยุดหรือเวรหยุดพยาบาลต้องการใช้เวลาพักผ่อนและปฏิบัติภารกิจส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของ ดร.ณศรี สิริยศธำรง (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ พบว่าเพื่อมิให้คนทำงานเกิดความเหนื่อยล้า มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะ จัดให้มีช่วงเวลาพักผ่อน เช่น วันหยุด วันลา อันจะส่งผลให้เกิดความสุขความสบายใจในการปฏิบัติงานมีความพอใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์การได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากงานนั้น ๆ

การรักษาสภาพการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.67$) พยาบาลวิชาชีพมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล คิดว่าการตัดสินใจทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความตั้งใจที่จะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป

แต่ในข้อมีความพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะได้อยู่กับโรงพยาบาลนี้ตลอดไป ไม่คิดที่จะไปทำงานโรงพยาบาลอื่น แม้ว่าลักษณะงานคล้ายคลึงกัน หรือได้รับประโยชน์ค่าตอบแทนมากกว่า จะไม่ไปทำงานโรงพยาบาลอื่นแม้มีโอกาสในการโยกย้าย มีระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.95$, $\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.99$ และ $\bar{X} = 2.67$, $SD = 1.01$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 7) สอดคล้องกับการศึกษาของ น้องนุช ภูมิสนธิ (2539) ที่พบว่าความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสทธิ, 2539) พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 8 มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอันเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ทำให้พยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพราะผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรให้กับบุคลากรนั้น จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเขาทำงาน และออกจากองค์การได้เพราะบุคลากรมักจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้ประโยชน์ตอบแทนสูง เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับในขณะนั้น ก็ย่อมคาดหมายว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้นในอนาคต (ธงชัย สันติวงษ์, 2538) อีกทั้งอาจเนื่องมาจากพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารมีโอกาสหารายได้พิเศษเป็นไปได้อย่าง เช่น การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน หรือโรงงานอุตสาหกรรม เพราะการคมนาคมไม่สะดวก ต้องใช้เวลาในการเดินทางนาน ทำให้ไม่มีรายได้พิเศษนอกจากเงินเดือน ค่าอยู่เวร ค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร กอปรกับปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ค่าครองชีพมีอัตราสูงขึ้น ไม่เพียงพอกับรายจ่าย พยาบาลรับรู้ว่าการที่ทำงานอยู่ไม่มั่นคงพอที่จะเป็นหลักประกันสำหรับเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควรได้ ส่งผลให้ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การลดลง ส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลงตามไปด้วย

2. สำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิฐานะ และความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชานั้น ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และ ข้อที่ 3 ที่ว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดาร ในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน (ตารางที่ 3) ลักษณะงานของโรงพยาบาลชุมชน เป็นงานที่ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อน มีกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการกำหนดไว้ชัดเจน รวมทั้ง จำนวนพยาบาลมีจำนวนน้อยมีการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกัน ลักษณะงานที่คล้ายกัน โอกาส และความก้าวหน้าหรือทางเลือกในการทำงานคล้ายกัน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษา สอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) และ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากตระหนักหนทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้นโอกาสของการเลือกงาน ก็ลดลง (Meyer, Allen, & Smith, 1984; Matheu & Zajac, 1990) นอกจากนี้ส่วนใหญ่คนที่อายุ มากแล้ว มักมีตำแหน่งการงานสูง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจะมีมากขึ้น ดังนั้นในการตัดสินใจ ลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียผลประโยชน์และสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับ (Mobley, 1982) อีกทั้งพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสวนภูมิภาคเช่นพยาบาลชุมชนในพื้นที่ ทุรกันดารนี้มีได้มีงานให้เลือกเหมือนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางก็อาจเป็นได้

สถานภาพบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัด ที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าสถานภาพบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) ที่พบว่าสถานภาพ สมรสของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพยาบาลต้องอยู่เวรบาย-เวรดึก ซึ่งทำให้พยาบาลที่แต่งงานแล้วต้อง อยู่ห่างจากครอบครัว จากหน้าที่การทำงานจึงไม่มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพยาบาลที่เป็นโสดแตกต่างจากการศึกษาของ เบริเนียก และ อัลทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972) ที่พบว่าคนที่แต่งงานหรือมีครอบครัวมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า คนโสด เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวทำให้ต้องการความมั่นคงในงานมากกว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมองงานในทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน และอาจเนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารจะมีการปฏิบัติงาน

ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เรียบง่าย ลักษณะความรับผิดชอบในหน้าที่มีความคล้ายคลึงกัน ทำให้พยาบาลในสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันก็อาจเป็นไปได้

ภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่าภูมิลำเนาในเขตที่ตั้งโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่นอกเขตอำเภอที่ตั้งโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 56 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าถึงแม้จะนอกเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลแต่ยังเป็นจังหวัดเดียวกัน พบว่าเป็นต่างจังหวัดจำนวนน้อย ลักษณะตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน ทำให้ตัวแปรภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากผลการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า ภูมิลำเนาเป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคงอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนั้นได้นานตลอดไปหรือไม่ โดยพยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานและภูมิลำเนาคนละจังหวัดกัน พยาบาลก็มีแนวโน้มจะไม่คงอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาของตนนั้น พยาบาลต้องเหน็ดเหนื่อยกับการเดินทาง มีปัญหาในการติดต่อกับครอบครัวหรือญาติ พี่น้อง มีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง เป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลต้องลาออกและโอนย้าย ส่วนการได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิม จะทำให้ได้รับความอบอุ่นสนับสนุนจากครอบครัว ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, พิริยา พงศ์ลังกาจ, 2537, แสงทอง บุระสุวรรณ, 2541) ซึ่งลักษณะกลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนา นอกเขตกับในเขตมีความแตกต่างกันคนละจังหวัด ซึ่งไม่เหมือนกับการศึกษาครั้งนี้ ที่ภูมิลำเนาในและนอกเขตแตกต่างกันได้ตั้งแต่เขตอำเภอจนถึงจังหวัด เป็นผลให้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาไม่แตกต่างกันหรือแตกต่างกันไม่มาก

ความพึงพอใจในงานพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง ($r = .687$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการที่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานทำให้มีความตั้งใจและสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Marsh & Mannari, 1977) สอดคล้องกับการศึกษาของสำราญ บุญรักษา (2539) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกรมสุขภาพจิตที่มีความพึงพอใจในงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาทเชิงวิชาชีพ และด้านประโยชน์ตอบแทน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($p < .001, r = .47, .41, .46, .35, .38$ และ $.33$ ตามลำดับ) และ น้องนุช ภูมิสนธิ (2539) พบผลการศึกษาเช่นเดียวกันเมื่อศึกษาในพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ($r = .497$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งพบว่าระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน คือ ปัจจัยพอใจอยู่ในระดับสูง ปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่พึงพอใจในงาน

3. สำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ซึ่งศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชาจากอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนา และความพึงพอใจในงาน โดยใช้สมการการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าสมการพร้อม ๆ กัน (Standard Multiple Regression)

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าสมการพร้อม ๆ กันพบว่า อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิสำเนา ไม่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ เนื่องจากตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะความคล้ายคลึงกันของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ผลการวิจัยที่พบไม่มีความแตกต่างกันในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ทำให้ตัวแปรพยากรณ์อายุ สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิสำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์และไม่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้

ความพึงพอใจในงานเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ $.687$ ($Beta = .687$) ความพึงพอใจในงานอธิบายความแปรผันของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 46.9 ($Adjust R^2 = .469, p < .05$) แสดงถึงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานจะส่งเสริมให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงาน ก็จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลถึงความต้องการในการทำงานในองค์กรต่อไป ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเจตคติของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นเกิดขึ้นช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง (Porter, Mowday & Steers, 1973) สอดคล้องกับการศึกษาของ น้องนุช ภูมิสนธิ (2539) ที่ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร

พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักตัวหนึ่ง ($Beta = -.0841$) ในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงาน ดังนั้นยิ่งสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรมากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรมีแนวโน้มว่าจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น (Hrebiniak & Alutto, 1972) แต่เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน ในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อประเทศกัมพูชา อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ในองค์กรซึ่งเป็นพื้นที่ห่างไกล ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการตอบสนองความต้องการ นโยบายการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม ได้รับการพัฒนา โอกาสความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจะได้มีการจัดดำเนินการ เพื่อส่งเสริมและสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของตน โดยพิจารณาส่งเสริมดังนี้

1. ด้านการบริหารงาน จากผลการวิจัยพิจารณาจากข้อคำถามในองค์ประกอบย่อย ความก้าวหน้า นโยบายบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา พบว่าในข้อ 22 “การประเมินผลการปฏิบัติงานตรงกับความเป็นจริง” ในข้อที่ 26 “แนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารในหน่วยงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน” ข้อที่ 29 “มีการพัฒนาระบบการทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ ไม่ได้ยึดติดแต่ระบบเดิม ๆ” และข้อ 32 “ในหน่วยงานมีระบบการให้คำปรึกษาที่ดี เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรปรับปรุงโดยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารให้ทราบและเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ในการกำหนดแผนงานหรือนโยบายใหม่ ๆ ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการตามความเหมาะสม เพื่อให้พยาบาลยอมรับและพึงพอใจในนโยบายที่กำหนดขึ้น อีกทั้งควรมีการกำหนดระบบการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วและชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบ สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2. ด้านวิชาการ จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อที่ 20-24) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พยาบาล

วิชาชีพเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จัดบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดความตื่นตัวอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดหาหนังสือให้พยาบาลวิชาชีพได้ค้นคว้าเพิ่มเติม จัดห้องสำหรับการประชุมปรึกษาหารืออย่างเป็นสัดส่วน มีแผนการจัดประชุมวิชาการเป็นประจำทุกเดือน สนับสนุนการอบรมฟื้นฟูความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องระหว่างการทำงานและเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสมควรของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

3. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล จากผลการวิจัยองค์ประกอบย่อย สภาพการทำงาน และเงินเดือนสวัสดิการ พบว่า ในข้อ 42, 47 และ 48 “ปริมาณงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับบุคลากรพยาบาลที่มีอยู่” “เงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบ” และ “พึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลจัดให้” อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนให้ดีขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ เช่น การจัดอาหารสำหรับเวรป่วย-เวรเด็ก การจ่ายค่าตอบแทนเสี่ยงภัย เนื่องจากปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร รวมทั้งค่าล่วงเวลา ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีความยุติธรรม นอกจากนี้ควรมีนโยบายการจ้างพยาบาลทำงานล่วงเวลา เพื่อเสริมบุคลากรให้เพียงพอในแต่ละเวร โดยเฉพาะเวรป่วยและเวรเด็ก ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวนน้อย จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีรายพิเศษ และบุคลากรในแต่ละเวร จะไม่ต้องทำงานหนักเกินไป ปริมาณงานในหน่วยงานควรมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ อันจะเป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจในงานได้

4. จากสมการ Y' (ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร) = $.409 + .934$ (ความพึงพอใจในงาน) นั้นสามารถหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารได้ เช่น ถ้าระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 4 ค่าพยากรณ์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะได้เท่ากับ 4.145 อยู่ในระดับสูง

5. จากผลการวิจัยครั้งพิจารณาจากสมการพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดาร จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพให้มีระดับสูงขึ้น เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนงานที่สำคัญของหน่วยงาน การได้รับค่าตอบแทน

ที่เหมาะสม ผลที่ตามมาคือ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การก็จะสูงขึ้นด้วย การพัฒนาองค์การก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์เพียง 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานนั้น ที่สามารถพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 46.9 ดังนั้นผู้ที่ทำการวิจัยในเรื่องเดียวกันต่อไป ควรคำนึงถึง การกำหนดตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์หาคอสมอส ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจะต้องตัวแปรเชิงปริมาณมีระดับการวัดเป็นระดับช่วงหรือระดับอัตราส่วน แต่ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ จะกำหนดให้ตัวแปรทุกตัววัดระดับช่วงหรือระดับอัตราส่วนนั้นทำได้ยาก จะมีตัวแปรบางตัวที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพที่มีระดับการวัดเป็นกลุ่ม เมื่อจำเป็นต้องใช้ตัวแปรเชิงคุณภาพจะต้องเปลี่ยนเป็นตัวแปรหุ่น ซึ่งการใช้ตัวแปรหุ่นมีข้อจำกัด หากไม่จำเป็นควรหลีกเลี่ยง เพราะความแปรปรวนของตัวแปรหุ่นมีน้อยเพียงระหว่าง 1 กับ 0 ซึ่งในการวิเคราะห์หาคอสมอสต้องการความแปรปรวนของตัวแปรมาก ๆ ในการหลีกเลี่ยงควรวางแผนไว้ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรายละเอียดหรือพยายามเก็บให้เป็นเชิงปริมาณให้มากขึ้น เช่น ภูมิฐานะของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากจะถามว่าอยู่นอกหรือในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลก็ควรถามต่อว่าเป็นมีระยะห่างจากโรงพยาบาลเป็นระยะทางกี่กิโลเมตร แล้วใช้ระยะทางเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสามารถวัดระดับความพึงพอใจในงานได้ ควรมีการศึกษาต่อเนื่องไปจนถึงพฤติกรรมที่อันส่งผลมาจากความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ เช่น ผลการปฏิบัติงาน อัตราการขาดงาน อัตราการโอนย้าย ซึ่งการศึกษานั้นทำให้ทราบว่าความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การนั้น สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างไรบ้าง