

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี
Relationships between Quality of Work Life and Organizational Commitment
as Perceived by Nurses at the Community Hospitals in Pathum Thani Province

มัทนา สังกะเพศ¹ และชญาณิกา ศรีวิชัย²

Muttana Sungkapate¹ and Chayanika Srivichai²

¹หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Eastern Asia University

²คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

²Faculty of Nursing, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีรวมทั้งหมด 7 แห่ง จำนวน 200 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้ความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และ .92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 (SD = .40) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 (SD = .37) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .619$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .191$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purpose of this research was (1) to study the quality of work life and organizational commitment as perceived by professional nurses (2) to study the relationship between quality of work life of professional nurses and organizational commitment as perceived by professional nurses in community hospitals Pathum Thani Province. The samples were professional nurses working in community hospitals. There was a total of 200 students in

Pathum Thani Province who were randomly sampled. The data were collected by questionnaire on quality of work life and organizational commitment. The reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient. The reliability was .93 and .92, respectively. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The research found that Overall quality of work life at the middle level. The mean score was 3.16 (SD = .40). The organizational commitment of professional nurses was at the middle level. The mean score was 3.31 (SD = .37). The relationship between quality of work life and organizational commitment of professional nurses, community hospitals. Overall, there was positive moderate correlation ($r = .619, p < .01$), except for the quality of work life, income and benefits with organizational commitment, and willingness to use high endeavors to benefit the organization. The relationship was low ($r = .191, p < .01$).

Keywords: quality of work life, organizational commitment, professional nurse



บทนำ

ภาวะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านบริการสุขภาพทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวชุมชนในสภาพที่มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วยเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้เฉพาะทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน (Sanguansiritham, 2007) ซึ่งพยาบาลวิชาชีพนั้นเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยคือประมาณร้อยละ 70 ของบุคลากรด้านสุขภาพทั้งหมด งานการพยาบาลนอกจากจะเป็นงานหนักที่ต้องมีการทำงานเป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมงแล้ว ยังเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง ต้องเผชิญกับความเร่งรีบและความเครียดเกือบตลอดเวลา รวมทั้งยังต้องเผชิญปัจจัยเสี่ยงมากมายที่จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ การติดเชื้อ และบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การออกจากงานพยาบาลก่อนวัยอันควรและการขาดแคลนพยาบาล จึงไม่ใช่เพียงปัญหาของวิชาชีพเท่านั้น แต่เป็นปัญหาของระบบบริการสุขภาพด้วย เพราะปัจจุบันพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีอัตราสูญเสียร้อยละ 4.4 ต่อปี (Srisuphan, 2012) ดังนั้นการให้ความสนใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นบุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพ อีกทั้งยังเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ของผู้อื่น ดังนั้นหากสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นให้แก่พยาบาลวิชาชีพจะสามารถนำไปสู่การช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นมีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่ต้องการให้ชีวิตของตนเองดำเนินไปอย่างมีความสุข เช่น การมีหน้าที่การทำงานมั่นคงและก้าวหน้า มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถดูแลชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างน่าพึงพอใจ ดังแนวคิดของ Huse and Cumimg (1985) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ คือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสพัฒนาขีดความสามารถความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และความภูมิใจในองค์กรนั้น จากการศึกษาของ ศศิพิมพ์ คำกรฤชา (2010) และ อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล

(2009) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอยู่กับ การได้รับความยุติธรรม ปริมาณงานที่ ทำสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การ จัดสภาพสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ไม่มีการรบกวน จากกลิ่น เสียงและแสง มีมาตรการความปลอดภัยจาก อุบัติเหตุที่เกิดจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ทุกคนสามารถทำงานด้วยความรวดเร็วและปลอดภัย และด้านความสมดุล ในการดำรงชีวิต

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งความอยู่รอดและ ประสิทธิภาพขององค์กร หากมีความผูกพันต่อองค์กร สูงแล้ว จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายาม ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และจะมี ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย ตามแนวคิด ของ Mowday, Porter and Steers (1982) กล่าวไว้ว่าความ ผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาทั้งในโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ครอบคลุมทั้งโรงพยาบาลทั่วไปโรงพยาบาล ชุมชน และโรงพยาบาลเอกชน พบว่าคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และจาก การศึกษาของ รินดา กาพนนตร (2009) ระบุว่าคุณภาพชีวิต ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับ ปานกลาง และการศึกษาของ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2009) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐม พบว่าคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่ง หนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง (Petsuwan, 2012) ส่วนการ

ศึกษาของ อนุมศรี แดงศรี (2008) พบว่าคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ชัยนาชของรัฐแห่ง หนึ่งอยู่ในระดับสูง

ความเป็นมาของปัญหา

โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานีนั้น เป็น หน่วยงานบริการสุขภาพชุมชนในภาครัฐเป็นรพ.ขนาด 30 เตียง ให้บริการตามบริบทของโรงพยาบาลชุมชน ใน ปัจจุบันมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นทุกวัน งานพยาบาล เป็นงานที่มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง พยาบาลต้องประสบความสำเร็จและ บุคลากรในทีมสุขภาพ รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทุกระดับต้องขึ้นปฏิบัติงานในยามวิกาลและมีวันหยุดพักผ่อนไม่ตรงกับบุคลากรในวิชาชีพอื่นสภาพแวดล้อมดังกล่าวทำให้พยาบาลขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบรรยากาศที่พยาบาลต้องเผชิญในสถานที่ ลักษณะงานที่ต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีแต่ความ เจ็บป่วยผู้ที่เสี่ยงต่อความตาย ความทุกข์ทรมาน และผู้เรียกร้องทุกสิ่งทุกอย่างจากพยาบาล รวมถึงนโยบายและการ บริหารงานในหน่วยงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของพยาบาล เช่น เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ขาดความเหมาะสม ไม่เพียงพอ (VijitSethakul, 2009) จากสถิติของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดปทุมธานี พบว่ามีการลาออกและโยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ปีงบประมาณ 2555-2558 คิดเป็นร้อยละ 2.63, 2.60, 3.90, 3.20 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มอัตราการลาออกของพยาบาล สูงขึ้นเรื่อย ๆ มีผลกระทบในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล วิชาชีพที่เหลืออยู่

ความสำคัญของปัญหา

จากความเป็นมาและปัญหาการวิจัยที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรได้มีการพัฒนา วิชาชีพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร หรือมีคุณภาพในการ บริการทางการแพทย์ให้ดียิ่งขึ้นนั้น ผู้นำหรือผู้บริหาร องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและการสนับสนุน ปัจจัยที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งด้าน

ร่างกาย จิตใจและสังคม ตลอดจนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อธำรงรักษานุเคราะห์ไว้กับองค์กรด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการธำรงรักษานุเคราะห์พยาบาลซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและเป็นกำลังหลักขององค์กร และต้องการข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางพัฒนาองค์กร ทำให้บุคลากรพยาบาลเกิดความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร เต็มใจอุทิศตนทุ่มเทกำลังร่างกายและกำลังใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และการคงอยู่ในงานของบุคลากร จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลวิชาชีพ และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในการนำผลการวิจัยมาปรับใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

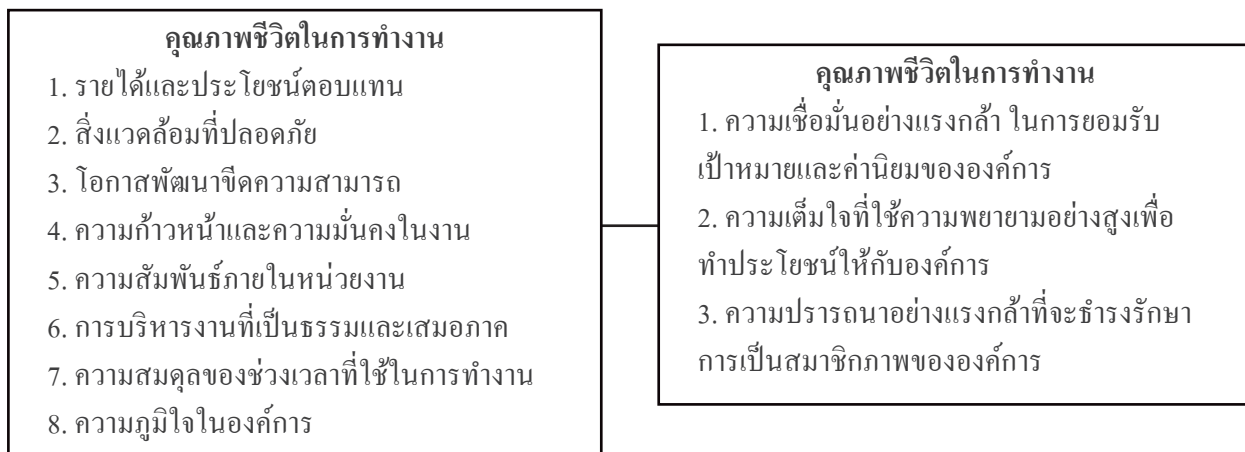
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิด ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานใช้กรอบแนวคิด Huse and Cumimg (1985) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาความพึงพอใจงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะได้จากการรับรู้ถึงประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจ เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในการทำงานและช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ช่วยเพิ่มผลผลิตต่อองค์กรจำแนกออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ (1) รายได้ และประโยชน์ตอบแทน (adequate and fair compensation) (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย (safe and healthy working) (3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ (development of human capacities) (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) (5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (social integration) (6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (constitutionatism) (7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน (the total life space) และ (8) ความภูมิใจในองค์กร (social relevance) ซึ่งด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้กรอบแนวคิดของ Mowday Porter and Steers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่เป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตน ทุ่มเทความพยายามของตนให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางประกอบด้วย 3 ลักษณะดังนี้ (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร (3) ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research method) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งหมด 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลลำลูกกา โรงพยาบาลหนองเสือ โรงพยาบาลลาดหลุมแก้ว โรงพยาบาลธัญบุรี โรงพยาบาลคลองหลวงและโรงพยาบาลสามโคก กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีรวมทั้งหมด 7 แห่ง จำนวน 200 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบพหุวิธี (multi-stage random sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตามโรงพยาบาล คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ความคลาดเคลื่อน .05 และคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วารุณี แดบสูงเนิน (2011) และความผูกพันต่อองค์กรของ วิไล เดชมาก (2002) มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย

ไม่ได้มีการตรวจหาความตรงตามเนื้อหาและผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (questionnaire) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ไปหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 30 คน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยมีค่า Reliability เท่ากับ .93 และ .92 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน และแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาจาก วารุณี แดบสูงเนิน (2011) ที่นำแนวคิดของ Huse and Cumimg (1985) มาสร้างเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 30 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ (rating scale) 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยระดับมาก เห็นด้วยระดับปานกลาง เห็นด้วยระดับน้อย เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด ใช้การแปลความหมายของระดับคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงหรือมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำหรือน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำมาจากวิลัยเดชมวก (2002) ที่นำแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) มาสร้างเป็นแบบสอบถาม จำนวน 25 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ (rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นระดับมาก เห็นระดับ ปานกลาง เห็นด้วยระดับน้อย เห็นระดับน้อยที่สุด ใช้การแปลความหมายของระดับคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงหรือมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือน้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี และสำเนาเรียนไปยังหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานแผนกบริหารโรงพยาบาล นำแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลแยกใส่ซอง ทั้งหมด 7 โรงพยาบาล รวมจำนวน 200 ฉบับ โดยลำดับเลขหมายของแต่ละบุคคลไว้ที่หัวมุมซองเพื่อสะดวกในการตรวจสอบและติดตามเก็บแบบสอบถามในแต่ละโรงพยาบาล ฝากแบบสอบถามให้กับแผนกบริหารโรงพยาบาล ส่งเสนอฝ่ายการพยาบาล เพื่อจัดแบ่งตามแผนงานของฝ่ายการพยาบาลครบตาม

จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดแต่ละโรงพยาบาล

3. ผู้วิจัยติดต่อขอรวบรวมแบบสอบถามคืนจากแผนกบริหารของแต่ละโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้เวลาทั้งหมด 2 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 1-15 ธันวาคม 2559 จำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 200 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ตรวจสอบจำนวนตามลำดับหมายเลขที่ระบุไว้หัวมุมซองและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วค่อยลงโปรแกรมสถิติ SPSS เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ช่วงอายุที่พบมากที่สุดคือ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.5 รองลงมาอายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 36.5 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 90.5 มีสถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 62 เงินเดือนและค่าตอบแทนส่วนใหญ่สูงกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 79 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-20 ปี ร้อยละ 58 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในสามัญ ร้อยละ 34.5 รองลงมาคืองานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ร้อยละ 20.5

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 (SD = .40) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์ใน

หน่วยงาน ($M = 3.61$, $SD = .58$) รองลงมาคือ โอกาส
พัฒนาขีดความสามารถ ($M = 3.39$, $SD = .58$) และ ด้าน

ที่น้อยที่สุดคือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($M = 2.75$,
 $SD = .65$) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($n=200$)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	M.	SD	ระดับ
- ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.61	.58	ปานกลาง
- โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	3.39	.58	ปานกลาง
- การบริหารงานที่เป็นธรรมและ เสมอภาค	3.30	.60	ปานกลาง
- ความภูมิใจในองค์กร	3.30	.56	ปานกลาง
- ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.11	.61	ปานกลาง
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.05	.67	ปานกลาง
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	2.81	.64	ปานกลาง
- รายได้และประโยชน์ตอบแทน	2.75	.65	ปานกลาง
โดยรวม	3.16	.40	ปานกลาง

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมี
ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 ($SD = .37$) อยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อแยกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุดคือ การมีความเต็มใจที่ใช้

ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร
($M = 3.44$, $SD = .50$) รองลงมาคือ การมีความเชื่อมั่นอย่าง
แรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
($M = 3.27$, $SD = .43$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ การมีความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพ
ขององค์กร ($M = 3.21$, $SD = .49$) ดังตารางที่ 2

ตาราง 2

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ($n=200$)

ความผูกพันต่อองค์กร	M.	SD	ระดับ
- การมีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อ ทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.44	.50	ปานกลาง
- การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.27	.43	ปานกลาง
- การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษา การเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.21	.49	ปานกลาง
โดยรวม	3.31	.37	ปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .619$)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($r = .571$) รองลงมาคือ ด้านการมีความเต็มใจที่ใช้

ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($r = .445$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = .472$)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = .609$) รองลงมาคือด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ($r = .433$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($r = .285$) ดังตารางที่ 3

ตาราง 3

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ($n=200$)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร			
	โดยรวม (r)	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (r)	ด้านการมีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร (r)	ด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร (r)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		.571**	.445**	.472**

การอภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.16$, $SD = .40$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน มีระดับเงินเดือนที่ไม่สูงมาก กล่าวคือมีเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาทจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 79% ซึ่งถ้าเทียบกับลักษณะงานและความรับผิดชอบนั้นเป็นค่าตอบแทนที่น้อย กล่าวคือพยาบาลมีการผลัดเวรกันตลอด 24 ชั่วโมง จัดเวรเป็นเวรเช้า บ่าย ดึก ลักษณะงาน เป็นงานที่หนัก พักผ่อนไม่เต็มที่ ต้องเผชิญกับความเจ็บปวด ความทุกข์ของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย นอกจากนี้ยังมีโอกาสติดเชื้อโรคสูงด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ

รินดา กาพนนตร (2009) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าวิชาชีพพยาบาลนั้นมีลักษณะงานที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันขึ้นเวรตลอดเวลา จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพขาดความสมดุล ระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากมาจากภาระงานที่มีมากมาย ไม่สามารถ ดูแลครอบครัวตนเองในยามจำเป็นหรือเจ็บป่วยไม่สบาย เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภารัตน์ พรหมเอียง และคณะ (2015) พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31$, $SD = .37$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday Porter and Steers (1982) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจ

ที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร โดยพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ไฟวัน วัฒนราษฎร์ (2010) พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในจังหวัดอุบลราชธานี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ เนาวรัตน์ เจริญสุข, ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปันดี (2011) พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณี แดบสูงเนิน (2011) พบว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .619$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนรับรู้ถึงความพึงพอใจระดับปานกลางในการทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต หากมีความจำเป็นต้องไปดูแลครอบครัวหรือมีภารกิจจำเป็น ก็สามารถแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นได้ จึงทำให้บุคลากรพอใจกับการแบ่งเวลาในการทำงาน แบ่งเวลาให้กับครอบครัว ส่วนปริมาณงานมีการจัดอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วยที่ต้องดูแลในแต่ละเวร แต่ยังพบว่าเมื่อมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นกะทันหันยังไม่สามารถเดิมจำนวนบุคลากรได้ เพราะจำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอในแต่ละองค์กร นอกจากนี้ยังมีงานคุณภาพ เช่น การประเมินทั้งภายในภายนอกในองค์กร การประเมินจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) (HA) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นบุคลากรจึงต้องทำงานเอกสารเพิ่มขึ้นจากงานประจำ ทำให้มีเวลาค่อนข้าง

ข้างน้อยที่จะไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาส ด้านรายได้เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ พอใจในระดับปานกลางเนื่องจากปัจจุบันนอกจากจะได้เงินเดือนแล้วยังมีเงินล่วงเวลาและค่าตอบแทนนอกเวลานอกจากนี้ยังมีเงินเพิ่มพิเศษค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.) และเงินเบี้ยเลี้ยงเหมาะสมสำหรับวิชาชีพพยาบาล ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนหรือในพื้นที่ทุรกันดาร ซึ่งในภาพรวมประเด็นของเงินเดือน ค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งหมดนี้มีผลดีต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนสามารถสร้างความเชื่อมั่น โดยมีนโยบายเป้าหมายที่ชัดเจน มีรูปแบบการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ใช้กิจกรรมสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาองค์กรโดยใช้กิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสร้างการเรียนรู้เน้นการทำงานเป็นทีม (organization development) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการพัฒนาองค์กร และยอมรับความคิดเห็นกันในทีม ยอมรับและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ๆ ทั้งในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ความเป็นสมาชิกขององค์กรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี และยังมีความรักในงานและอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาลต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ลัดดา อุปพงษ์ (2013) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกลนครในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .65$) และยังพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการให้มีคุณภาพ มีประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2014) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .511$) หน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมี

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2008) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .471$) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับเพิ่มขึ้นของผลงานและประสิทธิภาพของงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของข้าราชการ กับพนักงาน ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($r = .571$) พบว่าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ปฏิบัติงานเป็นเวรผลัด เช้า บ่าย ดึก ซึ่งพยาบาลทุกคนต้องหมุนเวียนกันปฏิบัติงาน จากลักษณะงานที่มีความเป็นวิชาชีพจึงทำให้พยาบาลปฏิบัติงานโดยยึดหลักของควมมีคุณธรรมและจริยธรรม หรือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานพยาบาลจึงมีความอดทน และมีความเสียสละถึงแม้ว่าการทำงานจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารคอยให้การสนับสนุน สามารถให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือได้อยู่เสมอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในงานในองค์กรของตนเอง ทั้งยังเกิดความผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรรวมทั้งยินดีที่จะทำประโยชน์ให้องค์กรด้วยความเต็มใจและจะยังคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ สุริพร สกุนี และคณะ (2015) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ยินดีและเต็มใจที่จะบอกให้เพื่อนร่วมงานทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลใด เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาคอยให้การสนับสนุน สามารถให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือได้อยู่เสมอ ย่อมส่งผล

ให้บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานสูง อีกทั้งมีโอกาสให้การสร้างความดี ความเอื้ออาทร ความเมตตาแก่เพื่อนมนุษย์ ได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม จึงทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านการมีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($r = .445$) พบว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลรับนโยบายด้านการบริหารระบบสาธารณสุข การบริหารทรัพยากรบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงผลงานด้านการบริการประชาชน ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรมีแนวทางปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม ลักษณะวัฒนธรรมในองค์กรมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ จึงเกิดบรรยากาศในองค์กรที่มีความเสมอภาค มีการกำหนดมอบหมายงานตามแผนก/ฝ่าย/หน่วยงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบในงาน มีความเสียสละ มีความเอื้อเฟื้อร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงการเป็นสมาชิกขององค์กร และกลายเป็นผลงานของหน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = .285$) กล่าวคือพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่ยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน ประมาณ 20,000 บาทซึ่งรวมรายได้อื่นเช่น ค่าตอบแทนนอกเวลา ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

ด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = .472$) พบว่าพยาบาลวิชาชีพทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพสามารถให้การดูแลผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมจึงทำให้เกิดความสมดุลในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคง

อยู่ในระดับปานกลางสะท้อนให้เห็นถึงเรื่องหน้าที่การทำงานทำให้มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตการทำงาน การมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเพื่อส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความพยายามที่จะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกสอดคล้องกับการศึกษาของ ฌฐปัทมย์ พัฒนโพธิ์, กิ่งแก้ว เกษโกวิท และ ยุพา ถาวรพิทักษ์ (2010) พบว่าพยาบาลวิชาชีพจะมีความภูมิใจที่ได้ทำงานดูแลผู้ที่เจ็บป่วย แต่ยังคงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและไม่อยากทำงานนี้ต่อไป ทำให้เห็นว่าเมื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ชัดเจน การเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นไปตามความสามารถจะส่งผลความผูกพันต่อองค์กรลดลง ไม่มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นการมีคำตอบแทน สวัสดิการ มีโอกาสในการก้าวหน้า นั้นคง มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม มีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ข้าราชการกับพนักงานก็จะมีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ นำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเทกำลังการ

กำลังใจ ปฏิบัติ งานให้แก่องค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ และดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

2. ควรเก็บข้อมูลตัวแปรที่วัดค่าด้วยตัวเลขที่เป็นค่าที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์สถิติขั้นสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

2. ควรเก็บข้อมูลตัวแปรที่วัดค่าด้วยตัวเลขที่เป็นค่าที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์สถิติขั้นสูงต่อไป



References

- Charoensook, N., Tridech, P., & Pandii, W. (2011). Motivation and organization climate effects on registered nurses' organizational commitment at Buriram community hospitals, Thailand. *Journal Boromarajonani College of Nursing, Bangkok*, 27(2), 1-15. (in Thai)
- Dabsungnoen, W. (2011). *Quality of work, organizational commitments, work empowerment and quality of service of the operative professional nurses*. Retrieved from <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/lib/1046/title-biography.pdf> (in Thai)
- Daengsri, T. (2008). *Relationship between Quality of work life Organizational commitment and the performance of professional nurses at the operational level*. Master of Science (Human Resource Management) Thesis, Sripatum University. (in Thai)
- Detmuk, W. (2002). *The relationship between empowerment in working with organizational commitment of professional nurses, community hospital, Nan province*. Master of Nursing Thesis, Burapha University. (in Thai)

- Duangsuwan, A. (2008). Comparative study of quality of working life and engagement the organization of government officials and university employees case study: Prince of Songkla university Hat Yai campus. *Journal of Academic Services*, 19(2), 1-15. (in Thai)
- Huse, E. F., & Comings, T. G. (1985). *Organizational development and change*. Minnesota: West.
- Kalanet, R. (2009). *Quality of working life among staff nurses in Phanungklao hospital*. Master of Public Health (Health Management) Thesis, Mahidol University. (in Thai)
- Kamkornruecha, S. (2010). *Factors affecting the quality of work life of professional nurses, community hospital, Pathum Thani province*. Master of Nursing Thesis, Eastern Asia University. (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, K. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Morarich, S. (2014). The quality of work life and organization commitment at public health in Chiang Mai. *Lanna Public Health Journal*, 10(1), 34-52. (in Thai)
- Mowday, R. T., Porter, R. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic.
- Pattanapo, N., Ketkowitz, K., & Thavornpitak, Y. (2010). Quality of working life of professional nurses. *Primary Health Care Division Journal (Isan)*, 24(4), 135-141. (in Thai)
- Petsuwan, A. (2012). The quality of work life of nurses. *Kueakarun Journal*, 19(2), 103-117. (in Thai)
- Promeng, P., Suwannapong, N., Tipayamongkhogul, M., & Boonshuyar, C. (2015). The quality of work life in professional nurses, Nakhon Pathom hospital. *Journal of Health Science*, 24(4), 769-778. (in Thai)
- Sakunee, S., Tridech, P., Siri, S., & Tridech, S. (2015). The relationship between organization commitment and quality of work life of Sakaeo Crown Prince hospital's personnels. *The Journal of Prapokklao Hospital Clinical Medical Education*, 32(2), 108-125. (in Thai)
- Sanguansiritham, U. (2007). *Nursing professional development*. Chiang Mai: Changpuek. (in Thai)
- Srisuphan, W. (2012). Policy proposal to solve shortage of professional nurses in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council*, 27(1), 1-12. (in Thai)
- Upapong, L. (2013). *The relationship between the quality of worklifewith and organization the commitment for nurses in Sakon Nakon hospital*. Master of Nursing Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Vattanasat, P. (2010). *The relationship between quality of work life and organizational commitment*. Master of Public Administration Thesis, Ubon Ratchathani University. (in Thai)
- VijitSethakul, A. (2009). *Factors affecting quality of life.by professional nurses at Nakhon Pathom hospital*. Master of Arts Thesis, Silpakorn University. (in Thai)

