

ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัย ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้*

Relationships Between Work-life Balance, Safety Climate and Organizational
Commitment of Professional Nurses, Private Hospitals, Southern Region

บทความวิจัย

อมรรัตน์ แก้วทวี,** อารีวรรณ อ่วมตานี***

Amornrat Kaewtawee, R.N., M.N.S.**

Areewan Oumtane, R.N., M.S., Ph.D.***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ จำนวน 276 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สมดุลชีวิตกับการทำงาน และบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคได้เท่ากับ .96, .90 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .46$)

2. สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .47$)

3. บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .51$)

คำสำคัญ : สมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to study organizational commitment and examine the relationships between work life-balance, safety climate and organization commitment of professional nurses. The samples consisted of 276 full time professional nurses working at private hospitals, Southern region

Corresponding Author: *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

**นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครพัฒน์

***คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

randomly selected through multi-stage sampling technique. The research instruments were Organizational Commitment (OC), Work - Life Balance (WLB), and Safety Climate (SC) questionnaires. All instruments were tested for the validity by a panel of experts. The reliabilities with Cronbach's alpha coefficient of OC, WLB, and SC were .96, .90 and .96 respectively. Statistical techniques used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient. The major findings were as follows:

1. Mean score of organizational commitment of professional nurses, private hospitals, Southern region was at a high level ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .46$).
2. Work- life balance was positively and significantly correlated with organizational commitment of professional nurses, private hospitals, Southern region ($r = .47$, $p < .05$).
3. Safety climate were positively and significantly correlated with organizational commitment of professional nurses, private hospitals, Southern region ($r = .51$, $p < .05$).

Keywords: work life-balance, safety climate, organizational commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการมุ่งใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอ เพราะไม่ได้วัดว่า ถ้ามีองค์การอื่นมาให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าบุคลากรจะลาออกหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ทำให้บุคลากรไม่ลาออกแม้จะมีองค์การอื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม องค์การสมัยใหม่จึงใช้การวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ (Organizational commitment) เข้ามาแทนที่การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะสามารถทำนายอัตราการลาออก โยกย้ายได้ดีกว่า ผลการวิจัยเรื่องการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ยังระบุว่าการสร้างความผูกพันเป็นการลดอัตราการลาออก การโยกย้าย การลางาน ลดค่าใช้จ่ายเพื่อหาบุคลากรมาทดแทนกับที่สูญเสียไป ส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของบุคลากร และช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การได้อีกด้วย เมื่อบุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (Porter et al., 1974) การจะทำให้พยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้นั้นผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีความเชื่อว่าพยาบาลทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมากและไม่สามารถนำบุคลากรอื่นมาทดแทนได้ (วราวรรณ์ บุญณสะ, 2550) รวมทั้งต้องเข้าใจปัจจัยเชิงจิตที่ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความจงรักภักดี และต้องการอยู่ในงานเดิมต่อไปโดยไม่คิดโอนย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น และสามารถวิเคราะห์ได้ว่ามีปัจจัยใดกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความเครียดและ

เบื่อหน่ายงาน เพื่อจะได้หาแนวทางในการแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ทันเวลา ในสถานการณ์การขาดแคลนของวิชาชีพพยาบาลในปัจจุบัน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลจึงถือได้ว่า มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความเจริญเติบโตขององค์การพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง สามารถทำให้พยาบาลมีความผูกพันได้มากเพียงใด จะส่งผลให้พยาบาลปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจบริการสุขภาพที่เน้นผลกำไร มีการแข่งขันในธุรกิจบริการสูง เน้นการบริการรวดเร็วและมีคุณภาพ ขณะเดียวกันผู้รับบริการมีความคาดหวังในคุณภาพบริการสูงขึ้น (อาทิตยา หมั่นเดช, 2550) ทำให้ความต้องการบุคลากรพยาบาลเพื่อรองรับกลยุทธ์ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แต่อัตราการผลิตพยาบาลจากสถาบันต่าง ๆ มีอยู่จำกัด (อารีชีวะเกษมสุข, 2550) รวมถึงมีอัตราการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ และพยาบาลเพิ่มมากขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) ทำให้การจัดอัตรากำลังพยาบาลในหอผู้ป่วยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จำนวนพยาบาลลดลงแต่ภาระงานเพิ่มขึ้นโดยต้องปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กับพัฒนางานคุณภาพ เพื่อรองรับสถาบันต่าง ๆ ทั้งใน และต่างประเทศเข้ามาตรวจสอบเป็นระยะการศึกษาของ อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์ (2552) พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ในบางคำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และพร้อมที่จะโยกย้ายไปทำงานใน

ตำแหน่งอื่น ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงต้องตระหนักถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนให้พยาบาลคงอยู่ในงานและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน และบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น เกี่ยวกับการใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ บุคคลจะมีความสุขกับการดำเนินชีวิตและการทำงาน แต่ถ้างานเข้าไปก้ำกายกับชีวิตส่วนตัวมากเกินไป บุคคลอาจต้องเลือกระหว่างสองส่วนนี้ ซึ่งมีบุคคลบางส่วนเลือกลาออกจากงาน หรือหางานใหม่ มากกว่าที่จะทนทำงานต่อไป (Dex & Bond, 2005) ดังนั้นสมดุลชีวิตกับการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และจากผลการศึกษาของ Woodland, et al. (2003) พบว่า องค์กรที่มีนโยบายด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน จะส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อัตราการขาดงานและลาออกลดลง เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล หากสถานที่ทำงานเต็มไปด้วยปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรค หรือการติดเชื้อ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต สูญเสียความรู้สึkyึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการออกจากองค์กรพยาบาล กลายเป็นปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จากการศึกษาของสุมิตรา จิระวุฒินันท์และคณะ (2553) พบว่า งานพยาบาลมีความเสี่ยงต่อโรคติดต่ออุบัติใหม่ ทั้งจากการสัมผัสผู้ป่วย และจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานลดลง ส่งผลกระทบเชิงจิตวิทยาทำให้ความรู้สึkyึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง และส่งผลต่อความตั้งใจลาออกสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Chang, et al. (2008) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลร่วมของการรับรู้โรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS) ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร

จากความสำคัญ และเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ และศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้แก่สมดุลชีวิตกับการทำงาน และบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ข้อมูล

สำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ ที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล และเป็นแนวทางสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ หรือปรับกลยุทธ์การบริหารงานของโรงพยาบาลเอกชน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้

สมมุติฐานการวิจัย

1. สมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้
2. บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้คำนวณพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการทั้งหมด จำนวน 276 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ สมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) ประเภทหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Studies)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดมากกว่า 100 เตียงขึ้นไป ในเขตภาคใต้ จำนวน 12 โรงพยาบาล มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 895 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตร

ของ Yamane ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน โดยสุ่มเลือก โรงพยาบาล 6 แห่ง แล้วคำนวณสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพ แต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลที่สุ่มได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของสุนันทา ศีระงษ์ธรรม (2545) ซึ่งแปลมาจาก Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ที่สร้างขึ้นโดย Porter et al. (1974) ประกอบด้วย เนื้อหาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธา และยอมรับเป้าหมาย จำนวน 8 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมาย จำนวน 6 ข้อ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ จำนวน 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเกณฑ์การให้คะแนนการแปลความหมาย (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสมมติชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยได้แปลข้อคำถามความสมมติชีวิตกับการทำงานของ Dex & Bond (2005) ซึ่งเป็นการวัดมิติเดียว เกี่ยวกับแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลในการทำงาน และใช้เวลาส่วนตัว จำนวน 10 ข้อ ใช้มาตราวัดประเมิน (Likert scale) 5 ระดับ ข้อความที่พิจารณานั้น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเองจากแนวคิดของ Gershon et al. (2000) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกัน จำนวน 5 ข้อ ด้านการบริหารความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ ด้านการตรวจสอบความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ ด้านการฝึกอบรมความปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดการความสะอาดของสถานที่ทำงาน จำนวน 4 ข้อ

และด้านการสื่อสารที่ดีในหน่วยงานจำนวน 5 ข้อ รวม 27 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ข้อความที่พิจารณานั้น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา มีค่าเท่ากับ 0.82 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และตรวจหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครินทร์ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สมมติชีวิตกับการทำงาน และบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน เท่ากับ .96, .90 และ .96 ตามลำดับ และผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .90, .96 และ .97 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากโครงร่างวิจัยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2555 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และติดต่อฝ่ายการพยาบาลเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยมีการติดตามทวงถามเป็นระยะ ๆ จนได้แบบสอบถามคืนกลับมาครบทุกฉบับ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 276 ฉบับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างด้วยการป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านรับทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามสมัครใจในการตอบแบบสอบถามด้วยความอิสระโดยไม่มีการบังคับ และมีการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามบรรจุแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกก่อนส่งกลับคืนผู้วิจัยผู้วิจัยจัดเก็บแบบสอบถามไว้

เป็นความลับ และทำลายแบบสอบถามเมื่อสิ้นสุดการวิจัย และ
นำเสนอผลการศึกษากลับเป็นภาพรวมที่ไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบ
แบบสอบถามได้

และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของ จากค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) และเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์โดยแปล
ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
คำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินระดับ
จากค่าเฉลี่ย โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
(Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้
ตามตารางที่ 1-3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (n = 276)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.03	.48	สูง
2. ด้านความศรัทธา และยอมรับเป้าหมาย	3.68	.64	สูง
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	3.27	.55	ปานกลาง
รวม	3.66	.46	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้โดย
รวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .46$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์กร

บรรลุเป้าหมายและด้านความศรัทธา และยอมรับเป้าหมาย อยู่
ในระดับสูง ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก
ขององค์กรไว้ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ (n = 276)

	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความศรัทธา และยอมรับเป้าหมาย	3.68	.48	สูง
1. เป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย	4.11	.69	สูง
2. ยึดเป้าหมายของโรงพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.98	.73	สูง
3. กล่าวถึงโรงพยาบาลในด้านบวกให้ผู้ฟัง	3.68	.90	สูง
4. เห็นด้วยกับนโยบายการให้บริการของโรงพยาบาล	3.65	.94	สูง
5. คิดว่าเป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดในที่ที่ท่านทำงานด้วย	3.60	.80	สูง
6. ได้รับแรงบันดาลใจในการทำงานจากโรงพยาบาล	3.50	.93	สูง
7. เชื่อว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมของบุคคลอื่นในโรงพยาบาล	3.48	.73	ปานกลาง
8. คิดว่าค่านิยมเรื่องงานของท่านกับโรงพยาบาลมีความสอดคล้องกัน	3.45	.76	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.03	.64	สูง
1. ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.35	.67	สูง
2. ในการปฏิบัติงาน จะคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาล	4.15	.75	สูง
3. พยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.14	.76	สูง
4. ทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย	4.02	.76	สูง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยืดหยุ่นผู้พันต้องการ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 276) (ต่อ)

	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5. เต็มใจเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาล	3.84	.81	สูง
6. เต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำหน้าที่แทนผู้พี่ชาตงาน	3.69	.91	สูง
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้			
	3.27	.55	ปานกลาง
1. คิดว่าตัดสินใจถูกต้องที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.64	.83	สูง
2. พุดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าโชคดีที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.52	.80	สูง
3. ตั้งใจว่าจะปฏิบัติงานอยู่โรงพยาบาลแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.31	.96	ปานกลาง
4. พร้อมทั้งจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าที่อื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า	2.61	.77	ปานกลาง

ตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาตามรายข้อคำถามของความยืดหยุ่นผู้พันต้องการ จะเห็นได้ว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ยกเว้น ข้อคำถามเกี่ยวกับความสอดคล้องกับของค่านิยมการทำงานของตนกับโรงพยาบาลและบุคลากรอื่นในโรงพยาบาล

ความตั้งใจทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุ และความพร้อมที่จะทำงานในโรงพยาบาลแม้ว่าที่อื่นจะให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นผู้พันต้องการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
สมดุลชีวิตกับการทำงาน	.477	.000	ปานกลาง
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	.517	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน และบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผู้พันต้องการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .47$ และ $r = .51$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

การอภิปราย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความยืดหยุ่นผู้พันต้องการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้

จากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยความยืดหยุ่นผู้พันต้องการของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .46$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ มีทัศนคติในทางบวกแม้ภายใต้การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลเอกชนที่มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้ทัน

ต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศและการแข่งขันในธุรกิจสุขภาพ ภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงนั้นทัศนคติของพยาบาลยังมีความศรัทธา และยอมรับเป้าหมายขององค์กรสูง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร จึงทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายาม และเต็มใจ ช่วยเหลือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ที่องค์กรกำหนดไว้ (Bolton, 1997 อ้างถึงใน สุนันทา ศิริวงษ์ธรรม, 2545) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ วิเศษสิงห์ (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความยืดหยุ่นผู้พันต้องการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยที่ด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้

องค์การบรรลุปเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .48$) รองลงมาคือ ด้านความศรัทธา และยอมรับเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.68$, $SD = .64$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ($\bar{X} = 3.27$, $SD = .55$) อย่างไรก็ตาม หากมีโรงพยาบาลอื่นให้คำตอบแทนที่ดีกว่า พยาบาลอาจตัดสินใจไปทำงานที่อื่นก็ได้ เนื่องจากมีพยาบาลเพียงบางส่วนที่คิดว่าจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ

2. สมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .47$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลมีสมดุลชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงด้วย อธิบายได้ว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน (Dex & Bond, 2005) การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถบริหารจัดการเรื่องชีวิต และการทำงานอย่างสมดุล มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม โดยมีความสอดคล้องกันระหว่างการกำหนดเวลาในบทบาทการทำงานและบทบาทการใช้ชีวิตด้านอื่น ภาระจากที่ทำงานไม่เข้าไปก้าวก่ายกับชีวิตส่วนตัวมากเกินไป ทำให้พยาบาลเกิดความสมดุลในการแสดงบทบาทตามสภาพเงื่อนไขขององค์การ โดยมีผลกระทบระหว่างบทบาทน้อยที่สุด และเกิดความพึงพอใจในบทบาทของตน มีสมดุลชีวิตกับการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ Woodland, et al., (2003) พบว่า องค์การที่มีนโยบายด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน จะส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อัตราการขาดงานและลาออกลดลง เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3. บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานก่อให้เกิดความไว้วางใจ ในความปลอดภัย

ขององค์กร การที่องค์กรให้การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน มีเป้าหมายหลักให้การลดอันตรายที่เกิดขึ้นในองค์การซึ่งประกอบด้วยด้านความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกัน ด้านการบริหารความปลอดภัย ด้านการตรวจสอบความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมความปลอดภัย ด้านการจัดการความสะอาดของสถานที่ทำงาน และด้านการสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพยาบาล ทำให้พยาบาลรู้สึกปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้น เมื่อพยาบาลรู้สึกว่าการตนเองปลอดภัยจากการทำงาน ทำให้พยาบาลยังคงทำงานในองค์การพยาบาลต่อไป หากรับรู้ว่าการตนเองเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากการทำงานจะทำให้พยาบาลตัดสินใจลาออกจากงานได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Ponmafuang (2005) พบว่าการรับรู้สิ่งคุกคามสุขภาพจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงานและโอนย้ายไปประกอบอาชีพอื่น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารองค์การพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญ และควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน ส่งผลให้สามารถใช้ชีวิตส่วนตัว และทำงานอย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จทั้ง 2 ด้าน เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคงอยู่ในองค์การต่อไป และควรให้ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลรู้สึกว่าการตนเองปลอดภัยจากความเสี่ยงต่าง ๆ ทำงานในวิชาชีพอย่างมีความสุข เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ความยุติธรรมในองค์การ การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางวิชาชีพ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศ ความปลอดภัยและความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ภาคอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- นางพิมล นิมิตรอนันท์, ทินกร จักรหา. (2555). ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อวิชาชีพ
พยาบาลของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ
และพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยคริสเตียน. *วารสาร
พยาบาลทหารบก*. 13(2) : 60-71.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2550). *พระราชบัญญัติสถานพยาบาล
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
Available from: [http://www. thaiph. Org](http://www.thaiph. Org). [21
มีนาคม 2552].
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรม
ศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, อารีวรรณ อ่วมธานี.
(2557). ค่านิยมในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสอปรุณอายุในโรงพยาบาลเอกชน
กรุงเทพมหานคร *วารสารพยาบาลทหารบก*. 15(2) :
320-330.
- วรรัตน์ บุญญะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ กับการตั้งเป้าหมาย
ส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง [online]*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
Available from: [http://202.28.18.232/ dcms/
basic.php](http://202.28.18.232/ dcms/ basic.php)[20 พฤศจิกายน 2551].
- สายสมร เฉลยกิตติ, พรณา คำพราว และสมพิศ พรหมเดช.
(2557). ความปลอดภัยของผู้ป่วยกับคุณภาพบริการ
พยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 15(2) : 66-70.
- สุนันทา ศิระวงศ์ธรรม. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความ
ไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยืดหยุ่นผูกพันต่อ
องค์กร การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิตรา จิระวุฒินันท์, กิตติชัย อัครวิมุต, เกษมศานต์
โชติชาครพันธ์, ปิยะนันท์ ทองน้อยเลิศชัย. (2553).
ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร
กับความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล. *ศรีนครินทร์
เวชสาร*. 25(1) : 31-36.
- อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน
บุคคล ขนาดโรงพยาบาล ปัจจัยด้านองค์การการ
ปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้*.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารี ชิวเกษมสุข. (2550). *การศึกษาสภาวะขาดแคลนพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนสาเหตุและแนวทาง
แก้ไข [online]*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
Available from: [http://www. aihd. mahidol.
ac. th](http://www. aihd. mahidol. ac. th) [19 พฤศจิกายน 2552]
- อาทิยา หมื่นเดช. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์การ และ
การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Chang, et al. (2008). Factors influencing Macao nurses'
intention to leave current employment.
Journal of Clinical Nursing [online]. (January):
1-9. Available from: [http://vpn. chula. ac. th/
http/o/www3.intersciencewiley.com](http://vpn. chula. ac. th/ http/o/www3.intersciencewiley.com)
[20 พฤศจิกายน 2551]
- Dex, S, & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance
and its covariates. *Work Employment
Society*, 19: 627-636.
- Gershon, R. R. M., et al. (2000). Hospital safety climate
and its relationship with safe work practices
and workplace exposure incidents. *American
journal of Infection Control articles on
Science Direct*, 28(3) : 211-221.
- Greenhaus, J., Collins, K, & Shaw, D. (2003). The relation
between work-family balance and quality
of life. *Journal of Vocational Behavior*,
63(3) : 510-513.