บทความวิจัย

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

The Influence of Quality of Working Life on Organizational Commitment of Nurses in General Hospital, Regional Health 3

นันทิวา โพธิวัลย์(NanthiwaPhothiwan)*
จรรจา สันตยากร (ChanjarSuntayakorn)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 3 2) ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 3 และ 3) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานให้บริการกับผู้ใช้บริการในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 จำนวน 154 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 3 และระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 3 ตรวจสอบความตรงโดยใช้วิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย (Index of concurrence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 และความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามแต่ละส่วนเท่ากับ 0.95 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน

*นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร
**รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความภูมิใจในองค์การด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 3 ได้ร้อยละ 57.2 (R^2 = .572)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this descriptive research were: First, to study the level of quality of working life of nurses in general hospital, Regional Health 3. Secondary, to study the level of organizational commitment of nurses in general hospital, Regional Health 3.and Third, to explore the influence of working life on commitment of nurses in general hospital, Regional Health 3.

The sample consisted of 154 professional nurses who provided health care services to patients in the general hospital, Regional Health 3. Multistage sampling was used for selecting the study sample. The questionnaires consisted of three sections; 1) the demographic data 2) the quality of working life level of nurses in general hospital, Regional Health 3, and 3)the organizational commitment level of nurses in general hospital, Regional Health 3. The questionnaires were tested for validity and reliability. The Index of concurrence was 0.80 - 1.00. The Cronbach's Alpha reliability coefficients of part 2 and 3 were 0.95 and 0.93 respectively. The data were analyzed using descriptive statistics (percentage, mean and standard deviation), Pearson's product moment correlation and multiple regression analysis.

Research findings were organized as following. First, the Quality of working life level of nurses in general hospital, Regional Health 3 at the medium level. Secondary, the organizational commitment level of nurses in general hospital, Regional Health 3 at the high level. and Third, Co-factors social relevance, development of human capacities, the total life space and growth and security could predict the organizational commitment($p < .01$). These predictors accounted for 57.2 % (R^2 = .572).

Keywords : Quality of working life, Organizational commitment, Nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อกระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักถึงปัญหาสุขภาพของประเทศไทยและเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพได้มาตรฐานภายใต้หลักการ "เครือข่ายบริการที่ไร้รอยต่อ" จึงจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) ในรูปแบบของเครือข่ายบริการสุขภาพ โดยการจัดบริการที่ครอบคลุมการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู เข้าด้วยกัน และเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อการใช้ทรัพยากรภายในเครือข่ายที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถดำเนินงานได้เพื่อการพัฒนาระบบบริการที่ตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพ (คณะกรรมการการพัฒนาระบบบริการสุขภาพสาขาหลัก, 2556) การบริหารจัดการกำลังคนนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จกำลังคนด้านสุขภาพมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ โดยเฉพาะกำลังคนทางการพยาบาลที่มีจำนวนมากที่สุดมีบทบาทสำคัญในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ (อรุณรัตน์ คันธา, 2557) แต่ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประเทศไทยในปัจจุบันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลที่เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและได้ประโยชน์จากการที่มีกำลังคนที่มีประสบการณ์และมีทักษะสูง นั่นคือการลดการสูญเสีย และเพิ่มการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบบริการสุขภาพ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสวงดี, 2555) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาพยาบาลวิชาชีพ เพื่อทำให้การดำเนินพันธกิจขององค์การพยาบาลบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

ความยึดมั่นผูกพันในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะรักษาบุคลากรในองค์การ เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันสูงในองค์การจะมีแรงจูงใจหรือแรงปรารถนาที่จะทุ่มเทพยายามทำงานเพื่อองค์การ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากกว่าผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การต่ำ (Mayer & Allen, 1997) ดังนั้น หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้มากเพียงใด ก็จะทำให้บุคลากรนั้นมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การมากยิ่งขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลความเจริญก้าวหน้าขององค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน ควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต,เฉลิมพล แจ่มจันทร์,กาญจนา ตั้งชลทิพย์,และจรัมพร โห้ลำยอง, 2556) ซึ่งการทำงานในองค์การโดยการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตในองค์การ 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นบุคลากรพึงพอใจในองค์การที่ปฏิบัติงานและยังคงอยู่ในองค์การต่อไป(Huse& Cumming, 1985) แสดงให้เห็นว่าหากพยาบาลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วนั้นพยาบาลจะมีความผูกพันต่อองค์การนั้นสูง รู้สึกพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดีในสถานที่ทำงานจะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีและมีพฤติกรรมแสดงออกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป

เขตพื้นที่สุขภาพที่ 3 ของกระทรวงสาธารณสุขประกอบไปด้วย 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดพิจิตร จังหวัดชัยนาท และจังหวัดอุทัยธานี มีค่าเฉลี่ยอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพ 1 คนต่อ 750 ประชากรและมีความต้องการอัตราพยาบาล

เพิ่มขึ้นอีก 801 คน เพื่อความเหมาะสมระหว่างจำนวนพยาบาลวิชาชีพและค่าภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตสุขภาพที่ 3 (คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 3, 2558) ส่งผลต่อภาระงานที่หนักของพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางความขาดแคลนอัตรากำลังและคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนั้นจากรายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล ปี 2557 พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบุคลากรพยาบาลข้าราชการและพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าหากมีพยาบาลวิชาชีพลาออกมากขึ้นจะส่งผลต่อภาระงานที่หนักของพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางความขาดแคลนอัตรากำลังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล และคุณภาพชีวิตการทำงาน(สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2557)

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิได้ตระหนักถึงความสำคัญถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้นซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเขตพื้นที่บริการสุขภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตพื้นที่สุขภาพที่ 3 เพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3และนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

2. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ G*Power ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร (Cohen,1988 อ้างอิงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553)ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 128 คนและเพื่อทดแทนข้อมูลที่อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างเพิ่ม 20% รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 154 คน และดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นคำจำกัดความแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบและเติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse& Cummings, 1985)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรง (Validity) โดยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 1.00

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทดลองใช้เครื่องมือเบื้องต้น (Conduct preliminary item try outs) ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหานำมาปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาทดลองใช้ (Try-out) กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ค่าความเที่ยง 0.95 และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ค่าความเที่ยง 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินการส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบโครงร่างวิจัยและแบบสอบถามชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยรวมถึงการพิทักษ์สิทธ์ผู้ตอบแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพ จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 154 คน และรวบรวมแบบสอบถามที่มีการตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 154 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality Distribution) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ของตัวแปรทุกตัวมีค่าคงที่ (Homoscedascity) ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปร (Linear relationship) และความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (รัตนศิริ ทาโต, 2551)

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation)และวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ COA No. 459/2016 IRB No. 695/59

สรุปผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.4 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 94.8 มีอายุเฉลี่ย 42.32 ปี ($\overline{X}$ = 28.26, S.D. = 9.19) มีอายุระหว่าง41-50 ปี ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 20.22 ปี ($\overline{X}$ = 20.22, S.D. = 9.23)

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มใหญ่ที่สุดปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานอายุรกรรมและหอผู้ป่วยพิเศษจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 13.60 และหน่วยงานที่มีพยาบาลวิชาชีพน้อยปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ งานจิตเวช ร้อยละ 1.90

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 1

3. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 จำแนกตามรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.81	0.62	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย	3.55	0.44	สูง
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.48	0.51	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.46	0.53	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคม	3.59	0.49	สูง
6. การบริหารงาน	3.49	0.57	ปานกลาง
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.42	0.46	ปานกลาง
8. ความภูมิใจในองค์การ	3.79	0.51	สูง
ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.45	0.36	ปานกลาง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับและระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	3.75	.43	สูง
2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	3.43	.41	ปานกลาง
3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.76	.46	สูง
ภาพรวมของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ	3.65	.39	สูง

4. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 ได้ร้อยละ 57.2 ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

Model	ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 adjusted	F	p-value
1	- ความภูมิใจในองค์การ	.695	.483	.480	142.136**	.000
2	- ความภูมิใจในองค์การ					
	- ความก้าวหน้าและความมั่นคง	.733	.537	.531	87.728**	.000
3	- ความภูมิใจในองค์การ					
	- ความก้าวหน้าและความมั่นคง					
	- ภาวะอิสระจากงาน	.749	.560	.552	63.720**	.000
4	- ความภูมิใจในองค์การ					
	- ความก้าวหน้าและความมั่นคง					
	- ภาวะอิสระจากงาน					
	- การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.756	.572	.561	49.826**	.000

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีประเด็นในการนำมาอภิปรายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.45, SD = .36) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของวารุณี แดบสูงเนิน (2554) ทิพวิมล ภู่หลง (2551) และดุสิตา เครือคำปิว (2551) ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีการรับรู้ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน อภิปรายได้ว่าโรงพยาบาลทั่วไปแห่งนี้เป็นองค์กรพยาบาลที่มีบริการเป็นเลิศในด้านคุณภาพบริการพยาบาล โดยมีพันธกิจจัดระบบบริการพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีองค์ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงวิชาชีพ สอดคล้องกับการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและมีความสุขในการทำงาน (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลอุทัยธานี, 2559) พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้มีการดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาล ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้มีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ดีขึ้นให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse& Cumming, 1985) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองกับที่คาดหวังกับความมีประสิทธิผลขององค์การ นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลจากพนักงานรับรู้ผ่านประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ($\overline{X}$ = 3.79, SD = .51) โดยพยาบาลรับรู้ว่าองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์การที่ทำประโยชน์ต่อผู้อื่น ช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอภิปรายได้ว่า พยาบาลมีการรับรู้ได้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่สามารถทำคุณประโยชน์สังคม ในการให้การพยาบาล

แก่ผู้ป่วยทั้งในด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยให้สามารถกลับไปมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ รวมถึงการปฏิบัติงานจัดทำโครงการโดยการจัดกิจกรรมเพื่อทำคุณประโยชน์แก่สังคมในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม เช่น โครงการรณรงค์ขี่จักรยานเพื่อสุขภาพ รณรงค์ขับขี่ปลอดภัยร่วมกับจังหวัดในช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์ การสอนและสาธิตการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพในเขตเทศบาลเมือง (โรงพยาบาลอุทัยธานี, 2559) จึงทำให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse& Cummings, 1985) ได้กล่าวว่าเป็นความรู้สึกที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม หากองค์กรที่ไม่ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกคุณค่าในการทำงานและอาชีพลดลง

2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.65, SD = .39) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของลักษมี สุดดี (2550) นฤมล เพชรชารี(2555) และเบญจมาศ ปิงเมือง (2556) ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกันอภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตบริการสุขภาพที่ 3 มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การสูง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 20-29 ปี ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในองค์การในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของมาวเดย์พอร์เตอร์และสเตียร์ (Mowday, Porter & Steers, 1982) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันในองค์การ ย่อมความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ และจากการที่กลุ่มการพยาบาลแห่งนี้ได้มีการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในหน่วยงานเพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาล มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับหน่วยงานโดยลงเยี่ยมหน่วยงานต่างๆ และคัดเลือกหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีเพื่อมอบรางวัล มีการจัดกิจกรรมสันทนาการในหน่วยงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อทำคุณประโยชน์แก่สังคมในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม (กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลอุทัยธานี, 2559) จึงส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานและมีความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในองค์การ เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นรายด้าน พบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.76, SD = .46) อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อโรงพยาบาล รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล พร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพราะรับรู้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงและทำคุณประโยชน์แก่สังคมตามแนวคิดเมเยอร์และอัลเลน(Mayer & Allen, 1997) ได้กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกในหน้าที่ที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (ought to) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ควรกระทำ รู้สึกเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติเพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพบว่ามีอิทธิพลร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 จากผลการวิเคราะห์ (Stepwise Multiple regression) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 ได้ร้อยละ 57.2 (R^2 = .572) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3 ด้านความภูมิใจในองค์การเกิดจากการที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ที่ทำคุณประโยชน์ต่อผู้อื่น มีผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคม จากการจัดกิจกรรมในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม (โรงพยาบาลอุทัยธานี, 2559) ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล สำหรับด้านความก้าวหน้าและมั่นคงกลุ่มการพยาบาลได้ดำเนินโครงการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการประเมินความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่กลุ่มการพยาบาลอย่างเป็นธรรมจากลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านภาวะอิสระจากงานจากการที่พยาบาลมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีสิทธิ์ในการลาพักร้อน ลากิจ หรือลาป่วยในแต่ละปีและสามารถสะสมวันลาได้ถึงปีงบประมาณใหม่ ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพควบคู่กับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่างๆ ซึ่งกลุ่มการพยาบาลได้มีโครงการนิเทศทางการพยาบาลเชิงคลินิก มีโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตาม Service plan จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้น ระยะยาว และทำPortfolio มากกว่าร้อยละ 80 ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ในเรื่องแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลอุทัยธานี, 2559) จากกิจกรรมที่กล่าวมานี้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse& Cummings, 1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีผลต่อองค์การ คือ บุคลากรพึงพอใจในองค์การที่ปฏิบัติงานและยังคงอยู่ในองค์การต่อไป (Huse and Cumming, 1985)ทั้งนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของพัชรีภรณ์ ไชยมหาและฉัฐวัฒน์ ลิมป์สุรพงษ์ (2558) และณัฐพล โตบารมีกุล (2555) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การทำให้องค์การนั้นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จของงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารการพยาบาลควรให้ความสำคัญกับนโยบายที่มีผลหรือส่งเสริมในการปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติการพยาบาล

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในองค์การ ทั้งนี้การคงอยู่ของพยาบาลจะทำให้องค์การดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพต่อไปในอนาคต

2.2 ควรมีการนำงานวิจัยมาพัฒนา โดยนำผลการศึกษามาสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างพยาบาลวิชาชีพให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้อย่างดียิ่ง

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลอุทัยธานี.(2559). รายงานประจำปี.อุทัยธานี: กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลอุทัยธานี.

คณะกรรมการการพัฒนาระบบบริการสุขภาพสาขาหลัก. (2556).แนวทางการพัฒนาระบบ บริการสุขภาพ 5สาขาหลัก.กรุงเทพฯ: สำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 3.(2558).สรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ(Service Plan) เขตสุขภาพที่3ปีงบประมาณ2558. นครสวรรค์: คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 3.

ณัฐพล โตบารมีกุล. (2555). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2559, จากhttp://tdc.thailis.or.th/tdc//search_result.php.

ดุสิตา เครือคำปิว.(2551).ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพฯ.

ทิพวิมล ภู่หลง.(2551).คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ พย.ม.,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,กรุงเทพฯ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555).การกำหนดขนาดตัวอย่างในการทดสอบสมมุติฐานวิจัย.สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2559,จาก http://lllskill.com/web/files/GPower.pdf/.

นฤมล เพชรชารี.(2555).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อัตราจ้าง จังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์ ส.ม, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,กรุงเทพฯ.

เบญมาศ ปิงเมือง.(2556).การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ภาคเหนือตอนล่าง.วิทยานิพนธ์ พย.ม.,มหาวิทยาลัยนเรศวร,พิษณุโลก.

พัชรีภรณ์ ไชยมหา และฉัฐวัฒน์ลิมป์สุรพงษ์.(2557). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์รายปลีกและรายกลางต่างจังหวัด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน). สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2559, จากfile:///C:/Users/Admin/Downloads/52136-120836-1-PB.pdf.

รัตนศิริ ทาโต.(2551). การวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ : แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงพยาบาลอุทัยธานี.(2559).รายงานประจำปี.อุทัยธานี: โรงพยาบาลอุทัยธานี.

ลักษมี สุดดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,กรุงเทพฯ.

วารุณี แดบสูงเนิน.(2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพฯ .

วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสวงดี. (2555).ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.วารสารสภาการพยาบาล, 27.(1), 5-12.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต,เฉลิมพล แจ่มจันทร์,กาญจนา ตั้งชลทิพย์,และจรัมพร โห้ลำยอง. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2557). รายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล ปี2557. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิเทศน์สัมพันธ์ สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

อรุณรัตน์ คันธา.(2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย.วารสารพยาบาลศาสตร์,32(1),81-90.

Huse, E.F. &Commings,T.G. (1985). Organization Development and Change(3thed.).Minnesotar: West Publishing.

Mayer, J.P. and Allen, N.J. (1997).Commitment in the workplace. United States of America: Sage Publication.

Mowday, R., Steer, R.M., & Porter, L. (1982).Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.