

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

พัชรพิมล ตีรณ. บธ.ม.*
สรวงทิพย์ ภูักฤษณา, พย.ม.**
เยาวลักษณ์ แก้วกล้า, รป.ม.***
สุรียา ฟองเกิด, พย.ม.****

Received: January 18, 2021

Revised: November 12, 2021

Accepted: November 12, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ทำการศึกษาในประชากรทั้งหมด 86 คน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง กันยายน พ.ศ. 2563 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .93, .94 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.21$, $SD = .52$) ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.90$, $SD = .68$) และค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$, $SD = .54$) 2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .675$, $p < .001$) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .736$, $p < .001$)

ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความคงอยู่ในองค์กรจนถึงวันเกษียณอายุราชการ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน

* หัวหน้างานบริหารทั่วไป วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข;

ผู้ให้การติดต่อ E-mail: Bajrpimol@bnc.ac.th

** รองผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

*** นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

**** อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

The Relationship between Constructive Organizational Culture and Organizational Commitment and Quality of Working Life in Personals of Boromarajonani College of Nursing Chon Buri

Bajrpimol Deroon, M.B.A.^{*}
Srongsit Pookitsana, M.N.S.^{**}
Yaowaluk Klaowkla, M.P.A.^{***}
Suriya Fongkerd, M.N.S.^{****}

Abstract

This descriptive research aimed to study the relationship between constructive organizational culture and organizational commitment and quality of working life in personals of Boromarajonani College of Nursing Chon Buri. The study was conducted on a total sample of 86 personals from February to September 2020. Data were collected using questionnaires consisting of constructive organizational culture, organizational commitment and quality of working life questionnaire. The reliability was .93, .94 and .96, respectively. Descriptive statistics, and Pearson's product moment coefficient were used for data analysis.

The results showed 1) The overall mean score of constructive organizational culture was at a high level ($M = 4.21$, $SD = .52$), the overall mean score of organizational commitment was at a high level ($M = 3.90$, $SD = .68$), and the overall mean score of quality of working life was at a high level ($M = 3.98$, $SD = .54$) 2) The constructive organizational culture was significantly moderately positively correlated with quality of working life at the .01 level ($r = .675$, $p < .001$), and the organizational commitment was significantly highly positively correlated with quality of working life at the .01 level ($r = .736$, $p < .001$).

Therefore, the development of constructive organizational culture will have affect the commitment of personnel to work, have a quality of working life and remain in the organization until the day of their retirement.

Keywords: constructive organizational culture, organizational commitment, quality of working life

^{*} Head of General Administration, Boromarajonani College of Nursing Chon Buri, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health; Corresponding author E-mail: Bajrpimol@bnc.ac.th

^{**} Deputy Director of Corporate Affairs, Boromarajonani College of Nursing Chon Buri, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

^{***} Human Resources Officer, Boromarajonani College of Nursing Chon Buri, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

^{****} Instructor, Boromarajonani College of Nursing Chon Buri, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นคุณลักษณะการทำงานของบุคคลที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า และเกิดความเป็นอยู่ของชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม ทำให้การทำงานและใช้ชีวิตด้านอื่นผสมผสานกันอย่างกลมกลืน จนผู้ทำงานรู้สึกพอใจและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม (Sahni, 2019) ดังนั้นในองค์กรที่สมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้องค์กรนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และเกิดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร (Chang, Hsieh, Lan & Chen, 2019) คุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ประการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ค่าแรงถึงสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การทำงานภายใต้การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค การทำงานภายใต้รัฐธรรมนูญองค์การที่ตนพอใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้นจะส่งผลต่อองค์การในด้านการช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ การช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และการช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์, 2560) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขแล้วผลที่เกิดขึ้นตามมาคือการคงอยู่ของบุคลากรนานขึ้น (Suyantiningasih, Haryono, & Zami, 2018) นอกจากการทำงานอย่างมีความสุขแล้วที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร ยังพบอีกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ก็มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรด้วยเช่นกัน (ปริยา มาตาพิทักษ์, 2554)

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive organizational culture) เป็นการให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมความเชื่อที่องค์การยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลาอันยาวนาน และได้หล่อหลอมเป็นลักษณะนิสัย ความคุ้นเคยของคนในองค์การหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตของสมาชิกในองค์การ เมื่อองค์การมีวัฒนธรรมดังที่กล่าวมาแล้วนั้น บุคลากรจะมีความภาคภูมิใจ กล้าแสดงออก มีความรัก ความผูกพันต่อองค์การ มีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันและร่วมคิดร่วมทำร่วมพัฒนาองค์การเป็นอย่างดี (กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, 2557) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังมีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นความมั่นคงทางสัมพันธภาพของบุคคลกับองค์การ แสดงออกโดยพฤติกรรมเต็มใจที่จะทำงานอุทิศตนเพื่อองค์การทั้งงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาผลงานเพิ่มผลผลิตขององค์การ เพื่อให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จ (ชุดิมา ปัญญาพิณนุกร, กลีบแก้ว จันทร์หงส์ และปรีศนี สมิต, 2555) ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ ช่วยธำรงรักษาบุคลากร ลดอัตราการโอนย้ายและลาออก ทำให้สามารถรักษาค่าผลประโยชน์ขององค์การได้ นอกจากนั้นความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การยังสามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติต่อองค์การได้ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันของ Meyer, Allen & Smith (1993) กล่าวถึงแนวคิดความยืดหยุ่นผูกพัน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความยืดหยุ่นผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) และความยืดหยุ่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment)

ที่ผ่านมาผลงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร อย่างไรก็ตามภายใต้บริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดทั้งประเด็นที่ท้าทายหรือคุกคามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี มีบุคลากรโยกย้ายและลาออกเป็นจำนวนมาก และจากผลการสำรวจความสุขในการทำงานระหว่างปี 2559-2561 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีบุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และยังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ผู้วิจัยจึงต้องทำการศึกษาเพื่อวางแผนส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพงานแก่ผู้มาติดต่อราชการ ผลการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนด้านกำลังคน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาพยาบาล ในภาพรวมของประเทศต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ (Correlation Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 100 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 86 คน คิดเป็นร้อยละ 86.00 ของประชากรทั้งหมด

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี เลขที่ BNC REC 07/2563 วันที่รับรอง 27 เมษายน 2563 และผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อแนะนำตัวและอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงกลุ่มตัวอย่างว่า คำตอบของแบบสอบถามไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวม และหากกลุ่มตัวอย่างไม่ประสงค์ที่จะตอบแบบสอบถามสามารถปฏิเสธได้ โดยไม่มีผลเสียใดๆ แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่าง

อ่านหนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยก่อนตอบแบบสอบถามทุกฉบับ และให้กลุ่มตัวอย่างลงลายมือชื่อในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยถือว่าเป็นการยินยอมในการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ สร้างตามแนวคิดของ Cook & Lafferty (1989) โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 21 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .93

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สร้างตามแนวคิดของ (Meyer, Allen, & Smith, 1993) จำนวน 15 ข้อ 3 ด้าน ข้อคำถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด โดยมีความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .94

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างตามแนวคิดของ Walton (1974) มีเกณฑ์ในการประเมิน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เดียวกันกับผู้วิจัย โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี พร้อมทั้งส่งโครงร่างวิจัยและแบบสอบถามให้คณะกรรมการพิจารณา เพื่อทำการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

2. เมื่อผู้อำนวยการวิทยาลัยอนุมัติ ผู้วิจัยติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์

3. รวบรวมแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั้งหมดทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

2. ระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์โดย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้าน และโดยรวม และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.9 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 60 ปี ร้อยละ 58.20 มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ 47.70 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 61.60 มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด ร้อยละ 44.20 เกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 95.30 อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 30.20 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 32.20

1.2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.21$, $SD = .52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$, $SD = .51$) รองลงมาคือ ด้านมิติมุ่งสังการแห่งตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .51$) และน้อยที่สุดคือ ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06$, $SD = 1.08$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี จำแนกตามภาพรวม และรายด้าน ($n = 86$)

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	ช่วงคะแนน	M	SD	ระดับ
1) มิติมุ่งความสำเร็จ	1 - 5	4.38	.51	มาก
2) มิติมุ่งสังการแห่งตน	1 - 5	4.20	.51	มาก
3) มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	1 - 5	4.06	1.08	มาก
4) มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์	1 - 5	4.17	.58	มาก
ภาพรวม	1 - 5	4.21	.52	มาก

1.3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.90$, $SD = .68$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($M = 4.08$, $SD = .63$) รองลงมาคือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = .61$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.68$, $SD = 1.20$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี จำแนกตามภาพรวม และรายด้าน ($n = 86$)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ช่วงคะแนน	M	SD	ระดับ
1) ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก	1 - 5	3.93	.61	มาก
2) ความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง	1 - 5	3.68	1.20	มาก
3) ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	1 - 5	4.08	.63	มาก
ภาพรวม	1 - 5	3.90	.68	มาก

1.4) คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36$, $SD = .59$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานภายใต้รัฐธรรมนูญองค์การที่ตนพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.09$, $SD = .65$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.62$, $SD = .74$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี จำแนกตามภาพรวม และรายด้าน ($n = 86$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ช่วงคะแนน	M	SD	ระดับ
1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1 - 5	3.64	.76	มาก
2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ค่าจ้างถึงสุภาพอนามัย	1 - 5	4.06	.68	มาก
3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	1 - 5	4.01	.74	มาก
4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1 - 5	3.99	.62	มาก
5) การทำงานภายใต้การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค	1 - 5	4.04	.67	มาก
6) การทำงานภายใต้รัฐธรรมนูญองค์การที่ตนพอใจ	1 - 5	4.09	.65	มาก
7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	1 - 5	3.62	.74	มาก
8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	1 - 5	4.36	.59	มาก
ภาพรวม	1 - 5	3.98	.54	มาก

2) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ด้วยสถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .675$, $p < .001$) และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .736$, $p < .001$) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	p
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	.675**	<.001
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	.736**	<.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นแสดงว่าบุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานที่สร้างสรรค์ร่วมกันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร และจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาที่พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Cook & Lafferty (1989) ที่อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทพลังงาน พลังใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของกรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2557) ทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ หรือสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานที่มั่นคง มีรายได้ขั้นต่ำ 15,000 บาทขึ้นไป และพบว่าส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี จึงเป็นเหตุผลที่จะบ่งบอกถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และวิทยาลัยมีการปลูกฝังความเป็นองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง มีค่านิยมองค์กรที่สร้างให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสิ่งเหล่านี้ช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และเมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยดีและมีความสุขในงานอันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ในทางตรงกันข้ามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kodikal and Rahman (2016) ทำการศึกษอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์กรต้องมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตดีขึ้น เช่นเดียวกันกับการศึกษาของปิยนิษฐ์ โชติวินิช, อัยรดา พรเจริญ, นลินี ทองประเสริฐ, กิตติมา จิงสุวดี, ประนอม คำผา และอโณทัย หาระสาร (2563) พบว่า ความผูกพันขององค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงาน นั่นจึงเป็นได้ว่า การคงอยู่ในงานเกิดจากการมีความสุขในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและการมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Yusoff, Rimi, and Meng (2015) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โอกาสในการเติบโต ความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจออกจากงาน หรือกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร พบว่าบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้ อย่างไรก็ตาม ควรต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยต้องการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานจนถึงวันเกษียณอายุราชการ และการเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกและมีการเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของบุคลากร เป็นต้น เพื่อขยายองค์ความรู้ในขอบเขตตัวแปรอื่น
3. ควรมีการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 9(2), 135-158.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 33-50.
- ชุติมา ปัญญาพินิจนุการ, กลีบแก้ว จันทรหงษ์ และปรีศนี สมิต. (2555). การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 22(2), 11-23.
- ปรียา มาตาพิทักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ปิยกัญญา โชติวนิช, อัยรา พรเจริญ, นลินี ทองประเสริฐ, กิตติมา จิ่งสุวดี, ประนอม คำผา และอโณทัย หาระสาร. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้องจัดแสดงรถยนต์และศูนย์บริการรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารนักบริหาร*, 40(2), 81-94.
- Chang, H. P., Hsieh, C. M., Lan, M. Y., & Chen, H. S. (2019). Examining the moderating effects of work-life balance between human resource practices and intention to stay. *Sustainability*, 11(17), 1-15.
- Cook, R. A., & Lafferty, L. J. (1989). *Organization culture inventory*. Plymouth, MI: Human Syner-gistics.

- Kodikal, R., & Rahman, H. U. (2016). Influence of quality of work life on organizational commitment amongst employees in manufacturing sector. *International Journal in Multidisciplinary and Academic Research*, 5(5), 1-30.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three - component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285-300.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*, 4(7), 12 – 14.
- Suyantiningsih, T., Haryono, S., & Zami, A. (2018). Effects of quality of work life (QWL) and organizational citizenship behavior (OCB) on job performance among community health centre paramedics in Bekasi city, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(6), 54-65.
- Yusoff, Y. M., Rimi, N. N., & Meng, C. H. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2), 357-364.