

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี
Factors related to Organizational Commitment of Professional nurse in
Bangphae Hospital Ratchaburi

สุภาพร โชติศิริคุณวัฒน์

Supaporn Chotisirikunawat

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลบางแพะ จ.ราชบุรี

Register Nurse, Professional Level, Nursing Section, Bangphae Hospital, Ratchaburi Province.

*ผู้นิพนธ์ (Corresponding Author); Email : supaprn04@hotmail.com

(Received: August 23, 2019, Revised: August 27, 2019, Accepted: August 28, 2019)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี 2. เปรียบเทียบระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3. ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จำนวน 46 คน เก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในเดือนสิงหาคม 2562 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ANOVA, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment correlation)

ผลการวิจัย พบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 สถานภาพสมรส คู่ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ประเภทการบรรจุ ข้าราชการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 หน่วยงานที่ปฏิบัติ งานผู้ป่วยใน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26. การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.839) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.721), ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.814) 2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าอายุของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต และความผูกพันในองค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน, ประเภทการบรรจุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส และหน่วยงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร 3. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม การส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน จะทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.366^{**}$, $.386^{**}$, $.495^{**}$, $.377^{**}$, $.398^{**}$, $.376^{**}$, และ $.376^{**}$ ตามลำดับ) ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ทำงานน่าอยู่ และความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน จะทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.320^{*}$, $.345^{*}$, และ $.350^{*}$ ตามลำดับ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรมากที่สุด ($r=.495^{**}$)

ข้อเสนอแนะ: ควรระวังเรื่องการบริหารบุคลากรให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรมเสมอ เช่น อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทการบรรจุ และหน่วยงาน หากการบริหารไม่โปร่งใสอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี มีคุณภาพชีวิตไม่ดี ไม่พึงพอใจในงาน และทำให้ลดความผูกพันในองค์กรลงได้

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์, ความผูกพันในองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน

Abstract

The objectives: Descriptive research were to: 1. Study the quality of work. Job satisfaction and Bound in the organization of professional nurses Bang Phae Hospital, Ratchaburi Province. 2. Comparison between quality of work life and job satisfaction and engagement in the organization of professional nurses Bang Phae Hospital, Ratchaburi Province, classified by personal characteristics. 3. Study the relationship between personal characteristics quality of work life and job satisfaction and organization community of professional nurses Bang Phae Hospital, Ratchaburi Province. Volunteer research recipients are professional nurses in Bang Phae Hospital, number 46. Collect specific data by using questionnaires, study in August, 2019, as tools statistics useds in data analysis were percentage, mean, ANOVA, Pearson correlation coefficient (Pearson Product-Moment correlation)

The results: showed That personal characteristics of professional nurses Bang Phae Hospital, Ratchaburi Province. Found that nurses most professions are aged 41-50 years, 29 people, 72.5 percent. The marital status are 25 people, 54.4 percent. The duration of work are 21-30 years, 31 people, 77.5 percent. Type of civil servants 44 people, 95.7 percent. Work units in patients in 12 people, 26 percents. Data analysis found that: 1. The quality of work life of professional nurses Bang Phae Hoapital, Ratchaburi Province, in the overall picture is at the middle level ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.839), job satisfaction of professional nurses Bang Phae Hospital, Ratchaburi, in the overall picture was at a high level ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.721), organization engagement of professional nurses Bang Phae Hoapital, Ratchaburi Province, in the overall picture is at the median ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.814). 2. The Results of the comparison of personal characteristics factors were as follows: Age of professional nurses Bang Phae Hospital affecting the quality of work life and job satisfaction differing significantly at the level of .05 but did not affect the engagement in the organization, working time affects quality of life and engagement in the organization is significantly different of the level .05 but does not affect job satisfaction, packing type affects the quality of work life. Job satisfaction and engagement in the organization is significantly different at the level of .05, marital status and agency does not affect the quality of work life. Job satisfaction and organizational commitment. 3. The relationship between the independent variables and the dependent variables found that the personal characteristics were age, quality of work life, work based on the law and justice process, promotion of operational processes and interaction with workers' societies, gives opportunities for practitioners to develop their knowledge, and abilities, due to satisfaction, including management policies in term of colleagues, job characteristics will make a positive relationship with the engagement in the organization with statistical significance at the level of .01 ($r=.399^{**}$, $.386^{**}$, $.495^{**}$, $.377^{**}$, $.398^{**}$, and $.376^{**}$ respectively). As for personal characteristics, such as duration of work, quality of work life is a pleasant

work environment, due to job satisfaction, including success in the job will make a positive relationship with the engagement in the organization with statistical significance at the level of .05 ($r=.320^*$, $.345^*$, and $.350^*$ respectively). By the quality of work life, By the quality of work life, including the promotion of operational process and interaction with the workers' society had the most positive relationship with organization commitment ($r=.495^{**}$)

Suggestion: Be careful about personnel management to be transparent and always fair, such as age, working time, packing type and agency. If administration is not transparent, it may cause professional nurse nurses Bang Phae Hospital, Ratchaburi Province have poor quality of life, not satisfaction with job, and can reduce the engagement in the organization.

Keywords: factors that have relationship, organization commitment, quality of work life, job satisfaction.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์ 20 ปีกระทรวงสาธารณสุข มีเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดีเจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืนโดยยุทธศาสตร์ People Excellence Strategies มุ่งให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคน ด้านสุขภาพ (HRM) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันองค์กร และบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) การที่จะทำให้อุตสาหกรรมเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั้น ต้องมีการดูแลเอาใจใส่ ด้านความก้าวหน้า ด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยที่เป็นแรงเสริม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ความต้องการเกิดความรัก และความผูกพันต่อองค์กร¹ ซึ่งปัจจัยกำลังคนเป็นหัวใจความสำเร็จขององค์กรและทุกองค์การต้องอาศัยคุณภาพคน ปัจจุบันปัญหากำลังคนของโรงพยาบาลภาครัฐที่สำคัญพบว่า ขาดแคลนบุคลากรในวิชาชีพ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ²

ปัญหาขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางมาก โดยเฉพาะกรณีย้ายหรือลาออกเนื่องจากเป็นบุคลากรวิชาชีพกลุ่มใหญ่ และมีผลกระทบต่องานบริการโดยตรง ด้วยลักษณะบทบาทหน้าที่เป็นผู้ให้การรักษายาบาลดูแลความปลอดภัยในชีวิตผู้ป่วย มีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยตลอดระยะเวลาการรักษา เป็นผู้ประสานงานกระบวนการรักษากับสาขาวิชาชีพต่างๆ ซึ่งต้องใช้ความอดทน อดกลั้น ใช้ความรู้และทักษะความสามารถตามมาตรฐานการพยาบาล และถูกกำหนดให้ผลลัพธ์งานบริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วย ตอบสนองความคาดหวัง ความพึงพอใจของประชาชน สังคม และเป้าหมายวิชาชีพการพยาบาล³

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถดำเนิน

กิจกรรมต่างๆ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น มีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา ที่ต้องการให้ชีวิตของตนเองดำเนินไปอย่างมีความสุข เช่น การมีหน้าที่การงานมั่นคงและก้าวหน้า มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถดูแลชีวิตตนเองและครอบครัวได้อย่างพึงพอใจ ดังแนวคิดของ Huse and Cuming (1985) อ้างใน มัทนา สังกะเพศ และชญาณิกา ศรีวิชัย⁴ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ คือ รายได้ และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และความภูมิใจในองค์กรนั้น ความพึงพอใจในงานมีประโยชน์ต่อการทำงาน เพราะหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงย่อมมีผลต่องาน การทำงาน การทุ่มเทการทำงาน และความรับผิดชอบงานและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร เพราะความพึงพอใจในงานเป็นผลผลิตรวมขององค์กร⁵

ส่วนความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร หากมีความผูกพันต่อองค์การสูงแล้ว จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า และจะมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย ตามแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) อ้างใน มัทนา สังกะเพศ และชญาณิกา ศรีวิชัย⁴ กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่าง

เต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

โรงพยาบาลชุมชน (Community Hospital) เป็นสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ มีภารกิจในการจัดการด้านสุขภาพที่ครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มวัย ทั้งเป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาผู้ป่วยทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล หลังการปฏิรูประบบสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับหน่วยบริการปฐมภูมิ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมีบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น อาทิ การตรวจรักษาโรคเบื้องต้น รวมถึงการบริการเชิงรุกที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพ Moss (1986) อ้างใน ศศิพิมพ์ คำภรณา และ รศ.ดร.สุธี ทองวิเชียร⁶

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านบริการสุขภาพ ทั้งในด้านระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนในสภาพที่มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วย เพื่อให้การดูแล ช่วยเหลือ ฟื้นฟูสุขภาพ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้เฉพาะทางในการปฏิบัติงาน (Sanguansiritham, 2007 อ้างใน มัทนา สังกะเพศ และชญาณิกา ศรีวิชัย⁴ จากการศึกษาของ ศศิพิมพ์ คำภรณา (2010) และ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล⁴ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอยู่กับ การได้รับความยุติธรรม ปริมาณงานที่ทำ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การจัดสภาพสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ไม่มีการรบกวนจากคลื่น เสียงและแสง มีมาตรการความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่เกิดจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการ

ทำงาน ทุกคนสามารถทำงานด้วยความรวดเร็วและปลอดภัย และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

พยาบาลเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่มีบทบาทสำคัญในทีมสุขภาพ และมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรสาธารณสุขสาขาอื่นๆ ดังนั้นจึงนับได้ว่าพยาบาลมีส่วนสำคัญยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศให้บรรลุเป้าหมาย เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาและฟื้นฟูสภาพ โดยเฉพาะพยาบาลที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล ที่ต้องให้บริการที่เน้นการแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการเจ็บป่วยที่ซับซ้อน และรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤติ⁷ อีกทั้งลักษณะของงานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ที่ต้องใช้ความเร่งรีบและรอบคอบในเวลาเดียวกัน โดยภาระงานที่หนักนี้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในงานลดลง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำให้มีแนวโน้มของการหยุดงานและการลาออกของพยาบาลเพิ่มมากขึ้น อันจะก่อให้เกิดปัญหาการขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์⁸

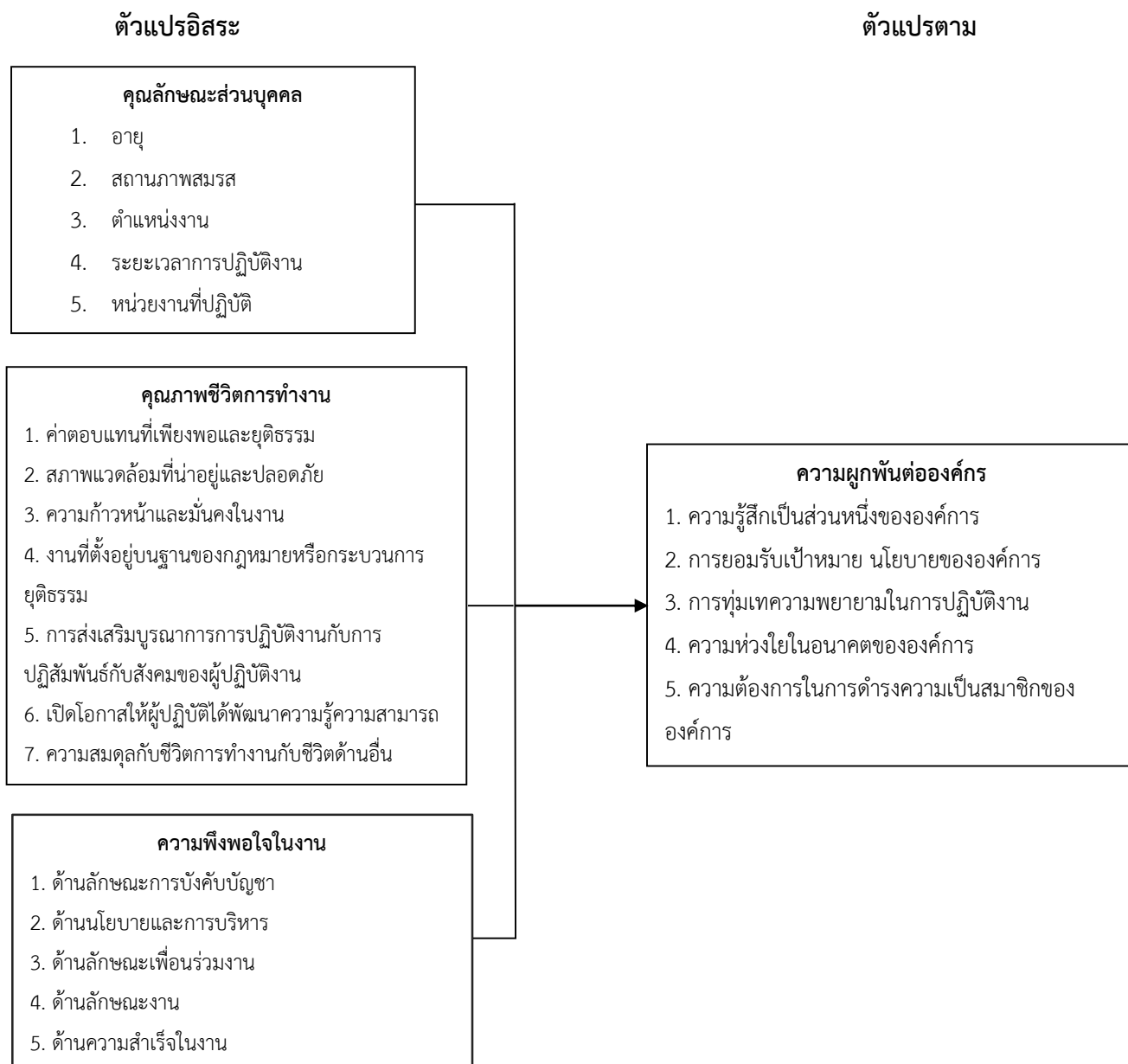
อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ คือ สภาพการทำงานในวิชาชีพเช่นความเครียดในงานสูงที่ต้องทำงานหนักและเสี่ยงต่ออันตราย ความไม่พึงพอใจในการทำงานที่ได้ค่าตอบแทนต่ำ การได้รับสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ⁹ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออกจากวิชาชีพ และผลกระทบทางตรง จากการลาออกของพยาบาลทำให้หน่วยงานขาดอัตรากำลังการปฏิบัติงาน ผู้ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่มีภาระงานเพิ่ม เกิดความเหนื่อยล้า และมีความเครียดสูง เสี่ยงต่อปัญหาการปฏิบัติงานผิดพลาดและล่าช้า มีผลให้ผู้ใช้บริการไม่พึงพอใจ¹⁰ ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาล และเป็นหัวหน้างานคุณภาพโรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จึงเล็งเห็นปัญหาดังกล่าว ถ้าสามารถศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่มีผลทำให้

คุณภาพชีวิตของบุคลากรการพยาบาลอยู่ในระดับดี บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



พึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัย ใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงเป็นพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 46 คน ระยะเวลาการศึกษา เดือน สิงหาคม 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล ลักษณะคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด ส่วนที่ 2, 3, และ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (แบบลิเคิร์ต) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรง (Validity) โดยพิจารณาความถูกต้องตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงเท่ากับ 0.99 นำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาได้อธิบายค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ภายในตามวิธีของ Cronbach ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .963

การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี หมายเลขรับรองจริยธรรม Rb.PHREC017/2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับการวิจัย ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) ในการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพยาบาล จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ANOVA และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความผูกพันในองค์กรของพยาบาล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย พบว่า

ด้านลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 สถานภาพสมรส คู่ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ประเภทการบรรจุ ข้าราชการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 หน่วยงานที่ปฏิบัติ งานผู้ป่วย ใน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี ดังต่อไปนี้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.839)

1.2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.721)

1.3 ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.814)

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี ดังต่อไปนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 1, 2, 3

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	15.703	31	.507	6.079	.000
Within Groups	1.167	14	.083		
Total	16.870	45			

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	12.503	25	.500	2.291	.031
Within Groups	4.367	20	.218		
Total	16.870	45			

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	9.336	18	.519	1.859	.071
Within Groups	7.533	27	.279		
Total	16.870	45			

จากตารางที่ 1, 2, 3 แสดงว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังตารางที่ 4, 5, 6

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	11.326	31	.365	.853	.658
Within Groups	6.000	14	.429		
Total	17.326	45			

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	9.859	25	.394	1.056	.455
Within Groups	7.467	20	.373		
Total	17.326	45			

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	7.209	18	.401	1.069	.428
Within Groups	10.117	27	.375		
Total	17.326	45			

จากตารางที่ 4, 5, 6 แสดงว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร

2.3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 7, 8, 9

ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	19.138	31	.617	2.357	.046
Within Groups	3.667	14	.262		
Total	22.804	45			

ตารางที่ 8 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	15.371	25	.615	1.654	.127
Within Groups	7.433	20	.372		
Total	22.804	45			

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	13.804	18	.767	2.301	.024
Within Groups	9.000	27	.333		
Total	22.804	45			

จากตารางที่ 7, 8, 9 แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2.4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามประเภทการบรรจุ ดังตารางที่ 10, 11, 12

ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามประเภทการบรรจุ

ประเภทการบรรจุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	8.986	31	.290	6.087	.000
Within Groups	.667	14	.048		
Total	9.652	45			

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามประเภทการบรรจุ

ประเภทการบรรจุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	8.986	25	.359	10.783	.000
Within Groups	.667	20	.033		
Total	9.652	45			

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามประเภทการบรรจุ

ประเภทการบรรจุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	8.902	18	.495	17.804	.000
Within Groups	.750	27	.028		
Total	9.652	45			

จากตารางที่ 10, 11, 12 แสดงว่า ประเภทการบรรจุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ ดังตารางที่ 13, 14, 15

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	165.722	31	5.346	1.456	.230
Within Groups	51.392	14	3.671		
Total	217.113	45			

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	142.600	25	5.704	.167	1.531
Within Groups	74.513	20	3.726		
Total	217.113	45			

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	112.636	18	6.258	1.617	.126
Within Groups	104.477	27	3.870		
Total	217.113	45			

จากตารางที่ 13, 14, 15 แสดงว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี กับคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี

ตัวแปร	H1	H2	H3	H4	H5	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	S1	S2	S3	S4	S5	E
H1	1.000																	
H2	-.031	1.000																
H3	.884**	-.052	1.000															
H4	-.506**	.087	-.535**	1.000														
H5	.086	.015	.184	-.142	1.000													
Q1	.629**	-.013	.523**	-.273	-.030	1.000												
Q2	.492**	.168	.382**	-.283	-.247	.754**	1.000											
Q3	.383**	.075	.291*	-.179	.074	.478**	.485**	1.000										
Q4	.477**	.079	.297*	-.208	-.115	.374**	.473**	.586**	1.000									
Q5	.432**	.064	.297*	-.038	-.266	.370*	.492**	.472**	.576**	1.000								
Q6	.174	.030	.157	-.173	-.312*	.245	.401**	.305*	.480**	.232	1.000							
Q7	.718**	-.088	.575**	-.299*	.193	.656**	.484**	.460**	.335*	.381**	.106	1.000						
S1	.238	.080	.145	-.241	-.281	.420**	.534**	.664**	.346*	.394**	.316*	.213	1.000					
S2	.338**	.036	.238	-.311*	-.226	.332*	.402**	.653**	.458**	.579**	.264	.298*	.646**	1.000				
S3	.400**	-.048	.294*	-.414**	-.030	.278	.376**	.503**	.278	.546**	.129	.302*	.398**	.710**	1.000			
S4	.504**	.049	.394**	-.404**	.003	.278	.291*	.598**	.435**	.553**	.126	.395**	.384**	.649**	.730**	1.000		
S5	.520**	.129	.426**	-.424**	.064	.277	.325*	.593**	.353*	.584**	.126	.452**	.415**	.751**	.801**	.801**	1.000	
E	.336**	-.042	.320*	-.261	-.249	.098	.345*	.222	.386**	.495**	.377**	.144	.235	.398**	.376**	.376**	.350*	1.000

** p < .01

* p < .05

H หมายถึง สัญลักษณ์แทนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย H1=อายุ, H2=สถานภาพสมรส, H3=ระยะเวลาที่ปฏิบัติ, H4=ประเภทการบรรจุ, H5=หน่วยงานที่ปฏิบัติ

Q หมายถึง สัญลักษณ์แทนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย Q1=ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม, Q2=สภาพแวดล้อมที่น่ายุและปลอดภัย, Q3=ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, Q4=งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม, Q5=การส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน, Q6=เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ, Q7=ความสมดุลกับชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

S หมายถึง สัญลักษณ์แทนปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย S1=ด้านลักษณะการบังคับบัญชา, S2=ด้านนโยบายการบริหาร, S3=ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน, S4=ด้านลักษณะงาน, S5=ด้านความสำเร็จในงาน

E หมายถึง สัญลักษณ์แทนปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (H) ได้แก่ อายุ (H1) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Q) ได้แก่ งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม(Q4) การส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Q5) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Q6) และความพึงพอใจ (S) ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร (S2) ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน (S3) ด้านลักษณะงาน(S4) จะทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.366^{**}$, $.386^{**}$, $.495^{**}$, $.377^{**}$, $.398^{**}$, $.376^{**}$, และ $.376^{**}$ ตามลำดับ)

ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (H3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม

ที่ทำงานน่ายุ (Q2) และความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (S5) จะทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.320^{*}$, $.345^{*}$, และ $.350^{*}$ ตามลำดับ)

โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Q5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรมากที่สุด ($r=.495^{**}$)

วิจารณ์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.839) และความพึงพอใจในงาน ภาพรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.721) ส่วนความผูกพันในองค์กร

ภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.814) เมื่อเปรียบเทียบกับคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าอายุของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรสอดคล้องกับสมพงษ์ โมราฤทธิ์¹¹ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต และความผูกพันในองค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่สอดคล้องกับศศิพิมพ์ คำกรธาดา และ รศ.ดร.สุธี ทองวิเชียร⁶ ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพการบรรจุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ โรสเบนเทอร์ เอเวอร์ โอเวอร์ และ รัตนาวดี ขอนตะวัน และ ฐิติณัฏฐ์ อัครเดชะอนันต์¹² ที่พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความผูกพันในองค์กร สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร ไม่สอดคล้องกับศศิพิมพ์ คำกรธาดา และ รศ.ดร.สุธี ทองวิเชียร⁶ ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (H) รายด้าน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (H3) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Q) ได้แก่ ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม (Q1) สภาพแวดล้อมที่ทำงานน่าอยู่ (Q2) งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (Q4) การส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Q5) ความสมดุลกับชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (Q7) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน (S) ทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการบังคับบัญชา (S1) ด้านนโยบายการบริหาร (S2) ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน (S3) ด้านลักษณะงาน (S4) ด้านความสำเร็จใน

งาน (S5) ทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งในภาพรวมคุณลักษณะส่วนบุคคล (H) ได้แก่ อายุ (H1) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Q) ได้แก่ งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (Q4) การส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Q5) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Q6) และความพึงพอใจ (S) ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร (S2) ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน (S3) ด้านลักษณะงาน (S4) จะทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ จุฑามาศ วิวโก¹³ ที่พบว่าลักษณะงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับดีมาก แสดงว่านโยบายการบริหารของโรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี มีความเป็นธรรมชาติที่แสดงผลของข้อมูล อายุ กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพที่บรรจุ จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานระดับสูง ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร, ลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (H3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานน่าอยู่ (Q2) และความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน (S5) จะทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สลักจิต ภูประกร¹⁴ ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานๆ อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดิมเป็นเวลานาน หากมีการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมบ้างอาจจะทำให้มีความพึงพอใจในงานระดับสูงได้, คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Q5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน

ในองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับเหยาหลาน และรัตนาวดี ขอนตะวัน และฐิติณัฐ อัครเดชนันต์¹⁵ ที่พบว่าการแข่งขัน การมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ความมั่นคงเป็นจุดเด่น แสดงว่า กระบวนการที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกด้านบวก มีผลให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับสูง แต่มีความผูกพันในองค์กรระดับปานกลาง ถ้าพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอาจจะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรระดับสูงมากได้ ตรงกับข้อพิจารณาด้านที่สร้างความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า การส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานกับการปฏิสัมพันธ์กับสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Q5) ก่อให้เกิดความสมดุลกับชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (Q7) มีผลต่อความพึงพอใจในงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการบังคับบัญชา (S1) ด้านนโยบายการบริหาร (S2) ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน (S3) ด้านลักษณะงาน (S4) ด้านความสำเร็จในงาน (S5) จึงทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรสูงกว่าด้านอื่นๆ

แต่ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (H1), ระยะเวลาที่ปฏิบัติ (H3), ประเภทการบรรจุ (H4), หน่วยงานที่ปฏิบัติ (H5) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับสอดคล้องกับสลักจิต ภูประกร¹⁴ ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในระดับสูง แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี แสดงว่า นโยบายด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี มีความโปร่งใสและเป็นธรรมอยู่แล้ว หากนำจุดแข็งมาพัฒนาการบริหาร และระวังป้องกันไม่ให้เกิดจุดอ่อนจะนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรสุขภาพได้ในโอกาสต่อไป

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

ผลวิจัยทำให้ได้รู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าพยาบาลจะนำผลวิจัยไปวางแผนในการบริหารการพยาบาลเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยแบบพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของวิชาชีพพยาบาล

บรรณานุกรม

1. ดาวิณี แสงลี. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ : ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม; 2559.
2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข. [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข ; 2559 [เข้าถึงเมื่อ 12 เมษายน 2562]. เข้าถึงได้จาก : <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171117-MinistryofPublicHealth.pdf>
3. ประสพ อินสุวรรณ. บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา. 2557:20(1):55-66.
4. มัทนา สังกะเพศ และชญานิศา ศรีวิชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ

- โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. ใน
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2560:11:2:239-
252.
5. ธร สุนทรายุทธ. การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา. พิมพ์
ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์; 2553.
 6. ศศิพิมพ์ คำกรถา และ สุลี ทองวิเชียร. ปัจจัยที่มีผล
ต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ชุมชนจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี. 2557:8(2):192-201.
 7. ทศนา บุญทอง. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่
สอดคล้องกับระบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ใน
อนาคต. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์; 2543.
 8. กฤษดา แสงวดี. สาระสุขภาพ. วารสารกระทรวง
สาธารณสุข. 2(53) 11-15 มกราคม 2553; 2551.
 9. ผู้จัดการออนไลน์. (2559). กระทรวงหมอช่วยด่วน
พยาบาลวิชาชีพพระสำ กลุ่มชำนาญการลาออก เหตุ
ไร้ความก้าวหน้า. [เข้าถึงเมื่อ 10 กุมภาพันธ์
2562] เข้าถึงได้จาก [http://W.W.W.
medical.co.th/new/29710](http://W.W.W.medical.co.th/new/29710)
 10. อรวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปันดี.
ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนีกทม. กรุงเทพฯ:
2556:29(2):10-19.
 11. สมพงษ์ โมราฤทธิ์. คุณภาพชีวิตการทำงานและความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์
อนามัยที่ 10 เชียงใหม่. วารสารสาธารณสุข
ล้านนา. 2555:10:34- 52.
 12. โรสเบนเทอร์ เอเวอร์ โอเวอร์, รัตนาดี ขอนตะวัน
และ จิตติณัฐ อัครเดชนันต์. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน
โรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดยโสธร ประเทศ
สาธารณรัฐเคนยา. วารสารพยาบาลสาร.
2557:41(3):119-131.
 13. จุฑามาศ วิเวโก. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลนายนาม อำเภอ จังหวัดจันทบุรี.
ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ฉบับเต็มและเอกสารฉบับ
เต็มของเครือข่ายห้องสมุดมหาวิทยาลัย; 2555.
 14. สลักจิต ภูประกร. ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ
ของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงาน
ใหญ่. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ : ปริญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.
 15. เทยา หลาน, รัตนาดี ขอนตะวัน และ จิตติณัฐ
อัครเดชนันต์. วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ
มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน.
วารสารพยาบาลสาร. 2559:43(2):116-128.