



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรม
จริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
The Relationships between Quality of Work Life,
Ethical Leadership Behaviors, and Organizational
Commitment among Professional Nurses in
Private Hospitals, Bangkok

สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์* อารีรัตน์ ขำอยู่** วรณีย์ เตียววิศเรศ**

Sunan Leeissarapong,* Areerut Khumyu,** Wannee Deoisres**

* นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

* Student in Master of Nursing Science Program, Faculty of Nursing, Burapha University, Chonburi

** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

** Faculty of Nursing, Burapha University, Chonburi

* Corresponding Author: sunanlee@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 0.98 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.52$) พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.68$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.67$)

Received: December 08, 2018; Revised: March 30, 2019; Accepted: April 11, 2019



2. คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .621$, $r = .458$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน

Abstract

The purpose of this descriptive correlational research were to describe the quality of work life, ethical leadership behaviors, organizational commitment and to examine the relationships between the quality of work life, ethical leadership behaviors and organizational commitment. The sample consisted of 142 nurses in private hospitals, Bangkok who were recruited using a random sampling method. Research instruments included the questionnaires of the personal information, quality of work life, ethical leadership behaviors and organizational commitment. The Cronbach's alpha coefficients of questionnaires were 0.95, 0.98, and 0.93, respectively. The data were analyzed by descriptive statistics and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results revealed that

1. The mean score of quality of work life of professional nurses was at high level ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.52$) and mean score of ethical leadership behaviors was at high levels ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.68$), whereas, mean score of the organizational commitment was at moderate levels ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.67$).

2. The quality of work life and ethical leadership behaviors were significant, moderate and positive relationship with organizational commitment were at the .01 statistically and significant level ($r = .621$, $r = .458$, respectively).

Keywords : quality of work life, ethical leadership behaviors, organizational commitment, professional nurse, private hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการให้บริการซึ่งโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่หลายแห่ง ไม่สามารถเปิดแผนกหอผู้ป่วยหนักหรือให้บริการหอผู้ป่วยในใหม่ให้เพียงพอได้ ทั้งที่มีอาคาร เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ พร้อม ทำให้เกิดสภาพผู้ป่วยล้นเตียง พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระบบต้องทำงานหนักขึ้น ส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและคุณภาพของการให้บริการพยาบาล รวมทั้งทำให้มีการลาออกจากการเพิ่มขึ้น¹

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นประเด็นที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดลักษณะความสัมพันธ์ขององค์กรกับบุคลากร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร² แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความไม่มีความสุขในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา (Withdrawal behaviors) ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายต่อการทำงาน การละเลยต่อหน้าที่ ไม่ตรงเวลา ขาดงาน การโยกย้ายงาน เปลี่ยนงาน³ ในทางตรงข้าม บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากจะมีพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาน้อยเช่นกัน การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการลาออก การโยกย้ายงาน การลางาน ลดค่าใช้จ่ายในการหาบุคคลมาทดแทนกับที่สูญเสียไป ส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของบุคลากร และช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรได้อีกด้วย

จากการทบทวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบุคคล ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ($r = .187$) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านองค์การ ($r = .405$) ด้านผู้นำ ($r = .398$) ด้านลักษณะงาน ($r = .375$)⁴ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ การศึกษาของ รศนา ถนอมเกียรติ⁵ พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r = .39$) ความคาดหวัง ($r = .28$) ด้านองค์การ ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ ($r = .42$) โครงสร้างองค์กร ($r = .36$) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($r = .49$) การสนับสนุน ($r = .49$) ขอบเขตของงาน ($r = .47$) ความยุติธรรม ($r = .46$) และ สัมพันธภาพ ($r = .37$) อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์⁶ ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ($r = .18$) และประสิทธิภาพการทำงาน ($r = .20$) ด้านองค์การ ($r = .79$) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ การปฏิบัติงาน ($r = .76$) วารุณี แดบสูงเนิน⁷ ศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = .56$) อารีย์ เพ็ชรสุวรรณ⁸ ศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = .65$) อมรรรัตน์ แก้วทวี¹ ศึกษาด้านลักษณะงาน ได้แก่ สมดุลชีวิตกับการทำงาน ($r = .47$) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($r = .57$) จากการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการตอบสนองขององค์การต่อความต้องการของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์การ ถือเป็นปัจจัยภายนอก โดยการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นด้วย และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.42$, $SD = 0.83$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ⁵ ($r = .56$) สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ⁸ ($r = .654$) จากงานวิจัยข้างต้น กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ พยาบาล วิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรมีอิทธิพลต่อกระบวนการและเป้าหมายขององค์กร^{9,10} ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของผู้นำ ส่งผลโดยตรงต่อความผาสุก และความทุกข์ของบุคลากรในองค์กร¹¹ สอดคล้องกับ Zhu, May & Avolio¹² กล่าวว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นจากความไว้วางใจที่ผู้นำได้สร้างเสริมพลังในการทำงานให้กับบุคลากรเกิดการรับรู้พฤติกรรม

จริยธรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจเป็นผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่มีการศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในวิชาชีพการพยาบาล แต่มีการศึกษาขององค์การอื่นๆ ได้แก่ การศึกษาการรับรู้ของพนักงานโรงแรมประเทศตุรกี พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .79$)¹³

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่าการศึกษาด้านผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในโรงพยาบาลเอกชน มีอยู่ค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ซึ่งปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อในทุกธุรกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการบริการสุขภาพ เพราะผู้นำทางการพยาบาลมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นแบบอย่างให้กับพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ¹¹ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ พบว่า มีจำนวนจำกัดและยังไม่มีการศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ เพื่อเป็นการเพิ่มข้อมูลให้ผู้บริหารการพยาบาล และผู้กำหนดนโยบายสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางการหากลวิธีในการส่งเสริมพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพื่ออํารง

รักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

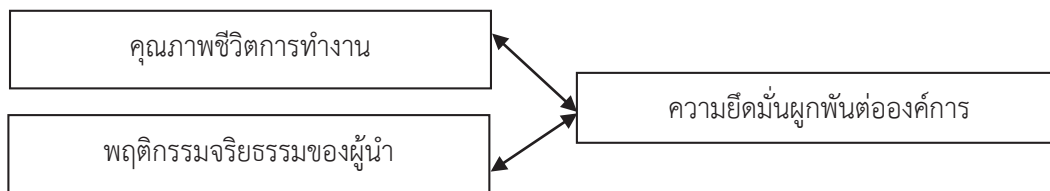
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ใช้กรอบแนวคิดหลายมิติของ Meyer & Allen¹⁴ ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่ง Meyer & Allen¹⁴ กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร^{7,15,16} Walton¹⁷ กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีความรู้สึกที่ดี ที่ได้รับความคาดหวังจากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งถ้าบุคคลมีความ

เป็นอยู่ที่ดี จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับของสังคม องค์กรประกอบที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม และด้านความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจเป็นผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร¹² Ozturk¹⁸ กล่าวว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ถ้าพฤติกรรมของผู้นำเพิ่มความเครียดในการทำงานของบุคลากร ก็จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดต่ำลง องค์กรประกอบที่แสดงถึงพฤติกรรมจริยธรรมผู้นำที่ดี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีและตระหนักถึงคุณค่าความเป็นบุคคล ความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและเคารพอำนาจทางกฎหมาย และเคารพสิทธิและความอิสระของปัจเจกบุคคล

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญและมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlational research)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพพระดบปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ซึ่งมีคุณสมบัติ ได้แก่ มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปีเต็ม และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สํารวจจํานวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน 3 โรงพยาบาลนี้ที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ และโรงพยาบาลวัฒโนสถ ในปี พ.ศ. 2559 มีจํานวนทั้งสิ้น 800 คน โดยกําหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางขนาดตัวอย่างประมาณจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกําหนด Power = 0.80 ประมาณค่าอิทธิพล (Estimated effect) = 0.25 ระดับนัยสําคัญ = .05 จํานวนขนาดตัวอย่าง = 126¹⁹ เพิ่มจากจํานวนที่คํานวณได้อีก 30% เท่ากับ 38 คน เพื่อป้องกันการสูญหาย รวมเป็น 164 คน นํารายชื่อของประชากรของแต่ละโรงพยาบาลที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 1 ปี มาจัดเรียงลำดับเป็นตัวเลขตั้งแตํลำดับที่ 1 จนถึงลำดับสุดท้าย ทำการสุ่มอย่างง่าย

(Simple random sampling) โดยการจับฉลากเลขแบบไม่ใส่คืน จนได้ตามจํานวนกลุ่มตัวอย่างที่คํานวณไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จํานวน 7 ข้อ ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลปัจจุบัน รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะคำตอบเป็นปลายปิด ส่วนข้อ 1 และข้อ 5 เป็นปลายเปิด

2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน นํามาจากแบบสอบถามของ นิชกานต์ กัญเจียก²⁰ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จํานวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน ธรรมนูญในองค์กรหรือสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม ความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม มีจํานวน 30 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การแปลผลความหมายคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับสูง คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับกลาง คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับต่ำ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับต่ำสุด

3. แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้แนวคิดของ Ozturk¹⁸ เพื่อให้เข้ากับบริบทของโรงพยาบาลเอกชนและสังคมไทย เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำทางการพยาบาล จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและตระหนักรู้คุณค่าของบุคคล ความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและเคารพอำนาจทางกฎหมาย เคารพสิทธิและความอิสระของปัจเจกบุคคล มีจำนวน 41 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การแปลผลความหมายพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับสูง คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับกลาง คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับต่ำ คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับต่ำสุด

4. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของ ปริญา เนตรหาญ²¹ เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ การคงอยู่บรรทัดฐาน มีจำนวน 18 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การแปลผลความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับสูง คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับกลาง คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับต่ำ คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับต่ำสุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของนิชกานต์ กัญเจียก²⁰ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ ปริญา เนตรหาญ²¹ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านแล้ว จึงไม่นำมาหาความตรงอีก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้ภายใต้แนวคิดของ Ozturk¹⁸ เพื่อให้เข้ากับบริบทของโรงพยาบาลเอกชนและสังคมไทย ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 0.84 และตรวจสอบความเที่ยง พบว่าแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.95, 0.98 และ 0.93 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาและของโรงพยาบาลที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล (เลขอนุมัติ 02-03-2560 วันที่อนุมัติ 13 มีนาคม พ.ศ. 2560 สิ้นสุดการอนุมัติ 13 มีนาคม พ.ศ. 2561)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากจำนวน 164 คน ได้รับการตอบกลับ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 86.58 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.80 มีอายุเฉลี่ย 32.70 ปี มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.80 และรองลงมาอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.00 สถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 30.30 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.30 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.40 ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันเฉลี่ย 7.04 (SD = 5.45) มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาล 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.60 รายได้เฉลี่ย 32,900 บาท (SD = 1.09) โดยมีรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.30 ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยในจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยนอก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 142)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	SD	ระดับ
ความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม	3.71	0.65	สูง
สุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	3.69	0.62	สูง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.67	0.60	สูง
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	3.64	0.69	สูง
การบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน	3.64	0.80	สูง
ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิส่วนบุคคล	3.51	0.63	สูง
ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม	3.24	0.77	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.22	0.71	ปานกลาง
รวม	3.56	0.52	สูง



จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม สุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน การบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน และธรรมเนียมในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.77$) และ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (n = 142)

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ	Mean	SD	ระดับ
ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และความซื่อสัตย์	3.99	0.66	สูง
เคารพสิทธิและความอิสระของปัจเจกบุคคล	3.97	0.71	สูง
ความรับผิดชอบและเคารพอำนาจทางกฎหมาย	3.96	0.75	สูง
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีและตระหนักถึงคุณค่าความเป็นบุคคล	3.76	0.76	สูง
ความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค	3.63	0.80	สูง
รวม	3.84	0.68	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.68$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n = 142)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	Mean	SD	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.60	0.70	สูง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	3.41	0.68	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	3.38	0.79	ปานกลาง
รวม	3.46	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.70$) และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.68$ และ $\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.79$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n = 142)

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.621	.01
พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ	.458	.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .621$, $r = .458$, ตามลำดับ)

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันต้องมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงองค์การหลายด้าน มีการปรับปรุงการบริหารเพื่อส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรหลายระดับ โดยมีเป้าหมายเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ²² ซึ่งแต่เดิมเน้นที่ผู้รับบริการเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพมีความเครียด ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง

ต้องการแรงจูงใจในการทำงาน²³ ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนแนวทางบริหารโดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ของบุคลากรในองค์การมากขึ้น จากการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง 6 ด้าน มีผลทำให้การรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูงด้วย มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม อาจเป็นผลมาจาก โรงพยาบาลเอกชนต้องระวางต้นทุนที่มีแนวโน้มสูงขึ้นต่อการให้บริการ ได้แก่ ค่าจ้างพยาบาลวิชาชีพ ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง²² ทำให้การขาดแคลนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ²⁴ นอกจากนี้การทำงานเป็นเวรกะเช้า บ่าย ดึก ทำให้การพักผ่อนไม่เป็นเวลา²⁰ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญธิกา ปัทมาลัย²⁴ พบว่า

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.80$, $SD = 0.31$) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิชกานต์ กัญเจียก²⁰ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน เครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาควิชาสูติศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = 0.45$) อาจมีผลมาจากกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ ศึกษาเฉพาะอยู่ในพื้นที่เดียวกันและมีลักษณะทางสังคมเหมือนกัน ภายใต้การบริหารของกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลเดียวกัน มีทิศทางเป็นไปในทางเดียวกัน ทั้งสามโรงพยาบาล ทำให้การรับรู้มีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งแตกต่างจากของ นิชกานต์ กัญเจียก²⁰ ซึ่งโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลมีแนวทางการบริหารที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ และลักษณะทางสังคมที่กระจายในหลายพื้นที่ ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และจันทบุรี ทำให้การรับรู้ของพยาบาลแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลของงานวิจัยนี้ เป็นกลุ่มโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองกระบวนการคุณภาพตามมาตรฐานทั้งของในประเทศและต่างประเทศ (HA และ JCI) ซึ่งมีแนวทางบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลในองค์การ²⁵ ควบคู่กับจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีน้ำใจ มีความเอื้ออาทรและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ใช้เหตุผลเชิง

จริยธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม^{11,26,27} จากเหตุผลดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำอยู่ในระดับสูง

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีหลายมิติร่วมกัน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีเพียงด้านจิตใจ เท่านั้นที่อยู่ในระดับสูง จึงส่งผลให้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้วย แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการชะลอตัว ส่งผลต่อธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ⁶ ทำให้การรับรู้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้การดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนเป็นแบบธุรกิจมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันในลักษณะค่าตอบแทน⁶ เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แต่ละแห่งแล้วไม่แตกต่างกันมากนัก⁷ ประกอบกับไม่ได้มีการทำสัญญาผูกพันกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพและโรงพยาบาล⁶ ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่รู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่หรือข้อผูกมัดที่จะต้องทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป เป็นผลให้การรับรู้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความสุขที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ผลการ

วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับของ จิตภา นาภา²⁸ และ วารุณี แดบสูงเนิน⁷ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.33$, $SD = 0.54$ และ $M = 3.36$, $SD = 0.89$ ตามลำดับ) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รศนา ถนอมเกียรติ⁵ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.5$, $SD = 0.59$) อาจมาจากปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครอื่น ๆ มีความสามารถในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพใกล้เคียง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีทางเลือกมากขึ้นจากเดิม ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงสามารถลาออกจากโรงพยาบาลเดิมไปทำงานในโรงพยาบาลอื่นๆ ที่เห็นว่ามีผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนมากกว่าได้ตลอดเวลา⁷

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

4.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า การที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อาจเป็นผลมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กับด้านความสมดุลของชีวิตงานโดยรวมที่คะแนนต่ำกว่ารายข้ออื่นๆ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกสูญเสียสมดุลชีวิต อันเนื่องมาจากอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ ทำให้มีภาระงานมาก จนกระทั่งไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว หรือเวลาให้กับครอบครัว และพบว่า สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ¹ ($r = .47$) ในขณะที่ค่าตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพได้รับนั้นต่ำกว่ากลุ่มวิชาชีพทางด้านสุขภาพอื่นๆ แต่มีความเสี่ยงในการ

ปฏิบัติงานสูงกว่า²⁰ หรือถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกับบุคลากรด้านอื่นๆ ก็ตาม แต่ลักษณะงานที่ต้องสัมผัสกับผู้ป่วย เชื้อโรคและความเสี่ยงต่างๆ โดยตรงตลอด 24 ชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน²⁹ ทำให้พยาบาลวิชาชีพคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องทำ²⁴ ซึ่งการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ² ($r = .077$) จากที่กล่าวมานี้จะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพต้องการลาออกจากโรงพยาบาลมากขึ้น^{1,2} ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ⁸ และ วารุณี แดบสูงเนิน⁷ ($r = .654$, $p .001$; $r = .56$, $p .01$ ตามลำดับ)

4.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านความยุติธรรมและความเสมอภาคของผู้นำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงไม่มากนัก เมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำด้านอื่นๆ แสดงถึงการรับรู้ความยุติธรรมต่อกันระหว่างหัวหน้าและพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดผลด้านลบต่อความไว้วางใจในผู้นำ³⁰ ซึ่งทั้งความยุติธรรมและความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ^{31,32} ($r = .285$, $r = .358$ ตามลำดับ) ถ้าผู้นำมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม และให้ความเสมอภาค จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกยึดมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสูงขึ้น⁵ ผู้นำในอนาคตจำเป็น



ต้องมีความรับผิดชอบในการเป็นผู้เปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในงานตลอดจนรู้จักพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจริยธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร²⁶ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ทำให้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

≡ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ≡

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มาเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น และพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำให้สูงขึ้น

เพราะเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

2. พยาบาลวิชาชีพสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้ในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวพยาบาลวิชาชีพเองกับองค์กร เพราะสิ่งที่องค์กรต้องการก็คือบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้เองจะสามารถช่วยให้ทั้งบุคลากรในองค์กรและองค์กรอยู่รอดได้

≡≡≡ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ≡≡≡

1. การศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกับบุคลากรสุขภาพอื่นในองค์กรเดียวกัน

2. การศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

1. Kaewtawee A, Oumtanee A. Relationships between work-life balance, safety climate and organizational commitment of professional nurses, private hospitals, southern region. Journal of The Royal Thai Army Nurses 2014;15(3):313-20. (in Thai).
2. Wattanarath P. The relationship between quality of work life and organizational commitment: a comparative case study of the three large hospitals in area of Ubon Ratchathani municipality muang district Ubon Ratchathani. [Master's Thesis, Faculty of Political Science]. Ubon Ratchathani University; 2010. (in Thai).
3. Mathieu J, Zajac D. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin 1990;108(2):171-94.
4. Srihomjun K, Jitpanya C, Oumtanee A. Antecedent variables of organizational commitment of professional nurses: a meta-analysis. Journal of Royal Thai Navy Medical Journal 2018;45(2):216-34. (in Thai).



5. Thanomkiat R. Factors affecting organizational commitment of professional nurses at private hospitals in Bangkok metropolis. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Songkla University; 2008. (in Thai).
6. Visetsing A. Relationships between personal factors, hospital size, organization factors, job performance and organization commitment of professional nurse at private hospitals in southern region. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Chulalongkorn University; 2009. (in Thai).
7. Dabsungnoen W. Quality of work life, organizational commitment, work empowerment and quality of service of the operative professional nurses. [Master's Thesis, Faculty of art in industrial and organizational psychology]. Thammasat University; 2011. (in Thai).
8. Bejrswana A. Nurses' quality of work life in Bumrungrad international hospital. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Mahidol University; 2010. (in Thai).
9. Boondaylan S, Khan P. Correlation of personal factors, transformational leadership of head nurses, team work and organizational commitment of professional nurses in HRH princess Maha Chakri Sirindhorn Medical Center. *Journal of Public Health Nursing*. 2014;28(3):56-69.
10. Lamounpuk S. Multilevel antecedents and effects of professional engagement an job performance and intention to leave nursing profession of professional nurses in governmental hospitals, Bangkok metropolitan area. [Doctoral Dissertation, Faculty of Applied Behavioral Science Research]. Srinakharinwirot University; 2015. (in Thai).
11. Tateaw W. Lived experiences of ethical management in nursing of head nurses in a tertiary hospital. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2009. (in Thai).
12. Zhu W, May DR, Avolio BJ. The impact of ethical leadership behavior one employee outcome: the roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 2004;11(1):16-26.
13. Celik S, Dedeoglu BB, Inanir A. Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *J Ege Academic Review* 2015; 15(1):53-63.
14. Meyer JP, Allen NJ. *Commitment in the workplace, theory, research and application*. New Delhi: SAGE Publications India; 1997.
15. Siriyoosthumrong D. Quality of working life and organizational commitment among operating room nurses regional hospitals. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Chiang Mai University; 1999. (in Thai).



16. Garudabandhu P. The relationship between quality of work life, organizational commitment and organizational citizenship behavior: a case study of a chemical companies group. [Master's Thesis, Faculty of Liberal Arts.]. Thammasat University; 2007. (in Thai).
17. Walton RE. Criteria for quality of working life: what is it?. Sloan Management Review (pre-1986); Fall 1973;15(1):11-21.
18. Ozturk H. Development of an administrative ethical behavior scale. Nursing Ethics 2012;19(2):289-303.
19. Srisatidnarakul B. The methodology in nursing research. Bangkok: You and I Intermedia; 2010.
20. Kanjiak N. Factors related to quality of work life of professional nurses in private hospitals under Bangkok Dusit medical services, eastern region. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Burapha University; 2015. (in Thai).
21. Netharn P. Work values and organizational commitment of two generations of professional nurses at private hospitals in the Bangkok metropolis. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Sukhothai Thammathirat Open University; 2012. (in Thai).
22. Thawongsri T. Private hospital business. [Internet]. [cited 2017 June 10]. Available from: https://www.gsb.or.th/getattachment/ca2e0792-ee8a-443a-b908-d6d2db43fb7d/IN_hospital_Q1_59_detail.aspx. (in Thai).
23. Srisirisittikun P. Quality of working life and adjustment of private hospital's nurses, Chiang Mai Province. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Chiang Mai University; 2003. (in Thai).
24. Pattamalai A. Quality of work life of nurses in Bangkok Hospital Pattaya. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Sukhothai Thammathirat Open University; 2010. (in Thai).
25. Prasarttong-Osoth P. Corporate Sustainability Report (2015) of Bangkok Dusit Medical Services Public Company Limited. [Internet]. [cited 2019 April 12]. Available from: <https://bdms.listedcompany.com/misc/CSR/20160321-bdms-csrreport2015-th.pdf>. (in Thai).
26. Domklang N. The desirable roles of head nurse regional hospitals in the next decade (BE 2551-2560). [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Chulalongkorn University; 2007. (in Thai).
27. Muangprasert S. Head nurses' moral actions perceived and experienced by head nurses and nurse subordinates in regional hospitals, southern Thailand. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Prince of Songkla University; 2009. (in Thai).



28. Naga G. Factors influencing organizational commitment of the registered nurses in Bumrungrad international hospital. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Mahidol University; 2008. (in Thai).
29. Sawaengdee K, Thungjaroenkul P, Noree T, Pagaiya N. Summary report of health education and work life of professional nurses in Thailand. Nonthaburi: International Health Policy Program, Ministry of Public Health; 2010. (in Thai).
30. Fornes SL, Rocco TS. Commitment element reframed (antecedents & consequences) for organizational effectiveness. [Internet]. [cited 2017 June 10]. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492195.pdf>.
31. Niamhom A. Relationship between the perception of organizational justice, quality of work life and organizational commitment: a case study of Bank of Ayudhya Public Company Limited. [Master's Thesis, Faculty of Liberal Arts.]. Thammasat University; 2008. (in Thai).
32. Iamsa-ard P. Relationships between trust in head nurse, organizational citizenships behavior, and organizational commitment of nursing employees, government university hospitals. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Chulalongkorn University; 2009. (in Thai).