บทความวิจัย (Research article)

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ

Quality of Work Life and Organizational Commitment of Professional Nurses in the Community Hospital, Samutprakarn Province

กองเพชร อิ่มใจ[1*]

Kongpetch Imjai[1*]

* ผู้ให้การติดต่อ kpetch_im@hotmail.com โทรศัพท์ 089-3030077

(Received: May 8, 2019; Revised: June 17, 2019; Accepted: August 15, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 174 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .92 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.35, SD = .37) ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก (M = 3.51, SD = .48) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .767, p < .01)

จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารควรผลักดันให้มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้เป็นไปตามภาระงานที่ปฏิบัติจริง เพิ่มอัตรากำลังทางการพยาบาลให้เพียงพอกับภาระงาน จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพในองค์การ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, พยาบาลวิชาชีพ

[1] พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ โรงพยาบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

Registered nurse, Professional level, Bangsaothong Hospital, Samut Prakarn province

Abstract

This quantitative research aimed to study 1) the level of quality of working life and organizational commitment of registered nurses, and 2) the relationship between quality of working life and organizational commitment of registered nurses in community hospital, Samut Prakan province. The participants were 174 registered nurses who work in community hospital at Samut Prakan province. Data were collected by using questionnaire of quality of working life and organizational commitment with a reliability value of .92 and .91 respectively. The Data were analyzed by using descriptive statistics and Pearson's product moment coefficient.

The results found that overall quality of working were at medium level (M = 3.35, SD = .37) and organizational commitment in professional nurses were at medium level (M = 3.51, SD = .48). The quality of working were strongly positive significant relationship with organizational commitment (r = .767, p < .01).

The result can be used as an evidence for administrators to push effort on increasing compensation according to the actual workload, improving the staffing and worked load of nurses, promoting relationship in the organization, and developing continually organizational commitment.

Keywords: Quality of work life, Organizational commitment, Professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่นๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกหลัก ในการผลักดันองค์การให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า แม้ว่าองค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถและนำประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์การ แต่ไม่สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์การได้ก็ยากที่องค์การจะประสบความสำเร็จ (จำเนียร จวงตระกูล, 2552) ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มพูนความพึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและทำให้ลดอัตราการขาดงาน การลาออก เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ เป็นผลให้ทั้งองค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Manion, 2003) ฉะนั้น ในการทำงานจึงเน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะ พยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ ทั้งทาง

ร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจ ในการทำงานมากขึ้น ช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Cascio, 2003)

ประเทศไทยมีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ทำให้คนไทยมีสุขภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่จากสถานการณ์ด้านสาธารณสุขของประเทศไทยในปัจจุบันพบว่า ความเจ็บป่วยโดยรวมไม่ลดลง การเจ็บป่วยส่วนใหญ่มาจากสาเหตุที่ป้องกันได้ เช่น อุบัติเหตุจราจร รูปแบบของการเกิดโรคเปลี่ยนจากโรคติดเชื้อไปเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ทั้งนี้พบว่า โครงสร้างของประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว จากผลการศึกษาของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เฉพาะในส่วนประชากรที่มีสัญชาติไทยและไม่ใช่สัญชาติไทยที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎร์ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged society) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2557 และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์แบบ (Completed aged society) ในปี พ.ศ.2573 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2561) แต่การจัดการกำลังคนด้านสุขภาพยังไม่สามารถตอบสนองต่อการสร้างประสิทธิภาพของระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นกำลังคนหลักในระบบบริการสุขภาพ องค์การอนามัยโลกได้กำหนดอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร ไว้ที่ 1 : 500 คน ในขณะที่ประเทศไทยอัตราส่วนขาดสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมาก ดังผลการศึกษาความต้องการกำลังคนด้านการแพทย์และสาธารณสุขในระยะ 10 ปีข้างหน้า (2552-2562) พบว่า ในปี 2561 มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพ 164,655 คน แต่มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 124,569 คน ยังขาดแคนอีกจำนวน 40,086 คน (กฤษดา แสวงดี และวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย, ม.ป.ป.) จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2559 มีจำนวน 229 คน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงบริการของประชาชน พยาบาลมีภาระงานที่รับผิดชอบผู้ป่วยจำนวนมากแล้วยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดภาวะเครียดมากมาย ทั้งภาระงานที่เพิ่มขึ้น ต้องเผชิญกับภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วยและญาติ ความคาดหวังของผู้มารับบริการที่ต้องการให้ยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลา รวมถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการหลากหลายเชื้อชาติโดยเฉพาะชาวพม่า เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการ มีแรงงานสัญชาติพม่าจำนวนมาก ที่มาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากถึง 1,704 โรงงาน รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 50.80 ต้องทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานการพยาบาล (อัมภา ศรารัชต์ และนันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร, 2558)

โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสมุทรปราการ มีพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 30.98 ของบุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาล โดยมีพยาบาลวิชาชีพลาออกในปี 2557, 2558, 2559 และปี 2560 จำนวน 10, 10, 4 และ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 , 5.40, 2.10 และ 7.00 ตามลำดับ (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2561) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อองค์การในภาพรวม ระหว่างปี พ.ศ. 2559 - 2561 ลดลง โดยคิดเป็นร้อยละ 65.43, 64.40 และ 60.12 ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์การในระหว่างปี 2559 – 2560 ก็ลดลง คิดเป็นร้อยละ 74.20, 73.98 และ 71.01 ตามลำดับ ผลการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่จะย้ายและลาออกจากหน่วยงาน ปี 2560 พบว่า มีความคิดที่จะย้ายออกตลอดเวลา

ร้อยละ 13.90 ส่วนความคิดที่จะลาออกตลอดเวลา ร้อยละ 38.00 พยาบาลถือว่าเป็นกลุ่มบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ และเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน อันจะส่งผลต่อระบบการบริการการพยาบาลต่อไป

ในด้านความผูกพันต่อองค์การนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสะท้อนความผูกพันของพนักงานทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์การ อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุด ผลสะท้อนที่สำคัญวัดได้จากอัตราการเข้า-ออกของพนักงานในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (สุรีพร สกุณี, ปิยธิดา ตรีเดช, สุคนธา ศิริ, และศักดา ตรีเดช, 2558) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก ส่งผลทำให้อัตราการขาดงานหรือการลาออกจากงานต่ำ นอกจากนี้ ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการลาออกกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน หากองค์การใดมีการลาออกจากงานของบุคลากรมากย่อมส่งผลกระทบในทางลบต่อองค์การกล่าวคือ ทำให้องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานใหม่เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก รวมทั้งสูญเสียค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ รวมทั้งยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์การรู้สึกสูญเสียขวัญและสูญเสียกำลังใจ (ธนา จินดาโชตินันท์, 2556) ดังนั้น ถ้าผู้บริหารองค์การสามารถเข้าถึงและตอบสนองต่อความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เห็นได้ว่าการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม ให้บุคลากรสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดแก่องค์การได้

โรงพยาบาลชุมชน ให้บริการทั้งระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ มีผู้รับบริการจำนวนมากและไม่สามารถจำกัดจำนวนได้ รวมทั้งการประกาศใช้พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ทำให้ความต้องการและการใช้บริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว เนื่องจากประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชนต้องมารับการรักษาในโรงพยาบาลชุมชนตามสิทธิ แม้การเจ็บป่วยดังกล่าวจะเกินขีดความสามารถของโรงพยาบาลชุมชน ก็ต้องมารักษาก่อนเพื่อให้แพทย์ส่งต่อไปรักษายังโรงพยาบาลที่มีศักยภาพต่อไป ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพมีอัตราเพิ่มเพียงร้อยละ 6.08 เท่านั้น (กฤษดา แสวงดี, เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์, วิชิต หล่อจิรชุณห์กุล, และจิราวัลย์ จิตรถเวช, 2552) ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จำนวนพยาบาลไม่เหมาะสมกับจำนวนภาระงานที่ต้องปฏิบัติ จากปัญหาดังกล่าวส่งผลทำให้เกิดการลาออกจากงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ใช้ในการพัฒนาการบริหารการพยาบาล สนับสนุนสิ่งที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์การนานขึ้นและเพิ่มจำนวนขึ้น อันจะส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ

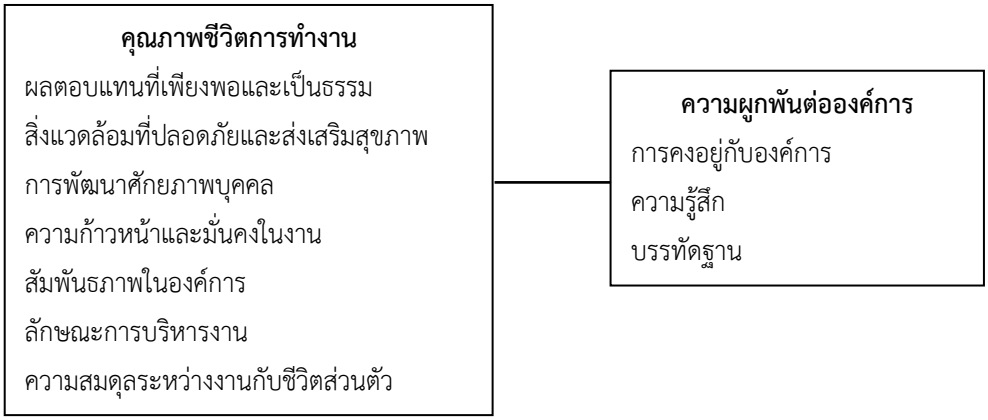
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานศึกษาตามแนวคิดของ Walton (1973) 8 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความภูมิใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การพยาบาล ตามแนวคิดของ Meyer, Allen, and Smith (1993) ประกอบด้วย 1) ด้านการคงอยู่กับองค์การ 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านบรรทัดฐาน ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) นี้ มีการดำเนินการวิจัย รายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพ ทั้งข้าราชการ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างรายเดือนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 4 แห่ง จำนวน 233 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน และบวกเพิ่มอัตราการสูญหายของข้อมูล (Attrition rate) ร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 174 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion criteria) คือ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป (นับถึงเดือนธันวาคม 2561) ไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ/เข้ารับอบรมระยะที่มีระยะเกิน 3 เดือน/การลาคลอดบุตร และยินดีให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน รายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบรายงานตนเองเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำนวน 4 ข้อ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล จำนวน 5 ข้อ 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ 5) สัมพันธภาพในองค์การ จำนวน 5 ข้อ 6) ลักษณะการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ และ 8) ความภูมิใจในองค์การ จำนวน 3 ข้อ รวมเป็น 35 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง ด้วยกับข้อความนั้นน้อย 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยมากหรือไม่เห็นด้วย

3. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคงอยู่กับองค์การ จำนวน 5 ข้อ 2) ความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ และ 3) บรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ รวมเป็น 15 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ 5 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันมาก 3 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันน้อย และ 1 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล ด้านวิชาการ และด้านบริหารการพยาบาล มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เท่ากับ .70 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ที่โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30

คน นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิต เท่ากับ .92 และของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลชุมชน ทั้ง 4 แห่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จากนั้นทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามการวิจัยไปยังฝ่ายบริหาร และประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการเก็บข้อมูล โดยมีเอกสารชี้แจงการเก็บข้อมูลแนบกับแบบสอบถามทุกฉบับ หลังจากที่กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามคืนที่ฝ่ายบริหาร จากนั้นผู้วิจัย ได้ไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 และได้แบบสอบถามกลับคืนครบตามจำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) ดังนี้ (Hinkle, William, & Stephen, 1998)

r = 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
r = 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
r = 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
r = 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
r = 0.00 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ เลขที่ 003/2561 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 โดยในการตอบแบบสอบถามการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนการชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิ์ในการเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเท่านั้น นำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งไม่สามารถอ้างอิงถึงกลุ่มตัวอย่างและทำลายแบบสอบถาม หลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยภายใน 1 ปี

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.30 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ร้อยละ 30.50 รองลงคือ อายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 24.70 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.10 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่คือ โสด ร้อยละ 52.90 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 39.70 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 รองลงมา คืออายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 และอายุงาน 2-5 ปี จำนวน 32 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.40 มีเงินเดือนส่วนใหญ่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาคือ มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพยาบาลปฏิบัติการ ร้อยละ 80.50 และพยาบาลกลุ่มผู้บริหาร ร้อยละ 19.50

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.35, SD = .37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสัมพันธภาพในองค์การ (M = 3.77, SD = .57) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์การ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก (M = 3.66, 3.50, 3.49; SD = .49, .57, .53 ตามลำดับ) ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.29, 3.24 , 2.90, 2.83; SD = 58, .61, .66, .54 ตามลำดับ) รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (*M*) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 174)

ด้าน	*M*	*SD*	ระดับ
ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.83	.54	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.29	.58	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.66	.49	มาก
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.24	.61	ปานกลาง
สัมพันธภาพในองค์การ	3.77	.57	มาก
ลักษณะการบริหารงาน	3.50	.57	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.90	.66	ปานกลาง
ความภูมิใจในองค์การ	3.49	.53	มาก
โดยรวม	**3.35**	**.37**	**ปานกลาง**

3. ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 3.51, *SD* = .37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานและด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก (*M* = 3.84, 3.43; *S*D = .61, .55 ตามลำดับ) และด้านการคงอยู่กับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.31, *SD* = .60) รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (*M*) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และระดับของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 174)

ด้าน	*M*	*SD*	ระดับ
การคงอยู่กับองค์การ	3.31	.60	ปานกลาง
ความรู้สึก	3.43	.55	มาก
บรรทัดฐาน	3.84	.61	มาก
โดยรวม	**3.51**	**0.48**	**มาก**

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .767, p < .01) และเมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = .673, p = .000) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านสัมพันธภาพในองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .579, .577, p = .000) และต่ำที่สุดในด้าน

ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ (r = .408, p = .000) รายละเอียด ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 174)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ		ระดับ
	r	*p*	
ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.344*	.000	ต่ำ
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.495*	.000	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	.579*	.000	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.524*	.000	ปานกลาง
สัมพันธภาพในองค์การ	.577*	.000	ปานกลาง
ลักษณะการบริหารงาน	.452*	.000	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.408*	.000	ต่ำ
ความภูมิใจในองค์การ	.673*	.000	สูง
โดยรวม	**.767***	**.000**	**สูง**

* $p < .01$

การอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) และจากโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ มีภาระงานสูง อัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร คือ 1 : 1,774 (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2561) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ และความก้าวหน้าในสายงานในโรงพยาบาลชุมชน มีตำแหน่งสูงสุดคือ ระดับชำนาญการ ส่วนระดับชำนาญการพิเศษ มีเพียงตำแหน่งเดียวสำหรับหัวหน้าพยาบาลเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี (อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล, 2556) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้และยอมรับต่อลักษณะงาน และมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพทำให้มีความมั่นใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดจนได้รับการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดรับกับศักยภาพ ทำให้มีการดำรงชีวิตที่ดีในการทำงาน มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

จากการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน อาจเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 80.50 การรับราชการทำให้มีความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว ยังมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลาราชการ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นเวรผลัดบ่ายดึก ค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข (พตส.) ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉ. 11) ถึงแม้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างมากก็ตาม แต่ก็ยังน้อยกว่าภาคเอกชน ค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาครัฐ 25,081 บาท/เดือน โรงพยาบาลเอกชน 35,529 บาท/เดือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น อัตราค่าตอบแทนภาครัฐไม่สมดุลกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านรายได้และผลตอบแทนที่เป็นธรรมจัดระบบสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น สวัสดิการบ้านพัก บริการรถรับส่ง และมาตรการในการรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ พยาบาลยังต้องรับภาระขึ้นปฏิบัติงานทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ รวมทั้งสิ้นประมาณ 38 - 40 เวรต่อเดือน จากเวลาทำการเฉลี่ยของราชการปกติ 20 - 22 วัน (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลบางเสาธง, 2561) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลต้องรับภาระงานที่หนักเกินมาตรฐาน รวมถึง การปฏิบัติงานในยามวิกาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวและส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน (อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล, 2556) การที่พยาบาลต้องรับภาระงานที่หนักเกินมาตรฐาน และส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิต รวมทั้งการเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (Lankshear, Sheldon & Maynard, 2005) ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยจากการบริการทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ผู้รับบริการเกิดความไม่พอใจ เกิดการร้องเรียน ฟ้องร้อง สร้างความเครียด และวิตกกังวลในการพยาบาลเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คุณภาพการบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย และหากเพิ่มอัตรากำลังทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยที่เพียงพอจะลดภาวะแทรกซ้อนอันไม่พึงประสงค์ได้ และมีผลต่อการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อการบริการพยาบาล ดังข้อเสนอแนะของ วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสวงดี (2555) ที่ควรจัดให้มีพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 400 คน เพื่อให้บริการที่ครอบคลุมและมีคุณภาพมากขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านบรรทัดฐานและด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพทั้งในโรงพยาบาลเอกชน (อรวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช, และวงเดือน ปั้นดี, 2556) โรงพยาบาลชุมชน (จุฑามาศ วิเวโก, 2555) และโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช (ดารณี เทียมเพ็ชร์, 2556) อธิบายได้ว่า พยาบาลเป็นวิชาชีพ

ที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องรับผิดชอบชีวิตผู้ป่วย มีความตระหนักในจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้สำเร็จ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีมาตรฐานและปลอดภัย มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดความยึดมั่นผูกพันตามแนวคิดของ Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, and Bakker (2002) ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจของพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจ เต็มใจ ใช้พลังด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิดในขณะที่ปฏิบัติตนในฐานะพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในวิชาชีพการพยาบาลให้บรรลุผลตามเป้าหมายของวิชาชีพ แตกต่างจากผลการศึกษาโรงพยาบาลเอกชน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) เนื่องจากคุณลักษณะของวิชาชีพพยาบาลปฏิบัติงานด้วยความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีใจรักและผูกพันกับงานมากกว่าองค์การใดองค์การหนึ่ง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานที่ใดก็ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงรู้สึกว่าอยู่องค์การใดก็ได้ และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีสถานะเป็นลูกจ้างแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐที่เป็นข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ จึงมีความผูกพันมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในในภาคเอกชน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนทุนที่โรงพยาบาลต่างๆ ให้ทุนมีสัญญาการรับทุนเมื่อจบการศึกษาแล้วต้องมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเจ้าของทุนตามระยะเวลาที่กำหนด 4 ปี หากไม่ปฏิบัติตามสัญญาจะต้องชดใช้เงินค่าปรับตามสัญญา จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเกรงกลัวด้านรายได้หากออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่ ในจังหวัดสมุทรปราการมีโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 15 แห่ง และมีหลายโรงพยาบาลที่ต้องการพยาบาลก็จะมีข้อเสนอโดยชดใช้เงินค่าปรับที่ผิดสัญญาแทน เพื่อให้พยาบาลไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนนั้นๆ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการลาออก แม้จะใช้ทุนไม่ครบตามสัญญาหรือเมื่อใช้ทุนหมดแล้วก็ลาออกไปอยู่โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งแตกต่างจากศึกษาของโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ที่พบว่า ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก (จุฑามาศ วิเวโก, 2555) อธิบายได้ว่า พยาบาลส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลต่างจังหวัดจะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนั้นๆ ทำให้มีองค์การเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ที่ต้องดูแลเอาใจใส่ เลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลใกล้บ้านเพราะส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ในขณะที่จังหวัดสมุทรปราการพยาบาลที่มารับทุนขณะเรียนมาจากหลายจังหวัด เนื่องจากโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดสมุทรปราการ มีการขยายเตียงทุกโรงพยาบาลเพื่อรองรับจำนวนผู้รับบริการที่มากขึ้น จึงมีความต้องการนักเรียนทุนจำนวนมากขึ้น เพราะขาดอัตรากำลัง เมื่อพยาบาลใช้ทุนหมดแล้วตามสัญญาก็จะขอย้ายกลับภูมิลำเนาหรือย้ายติดตามครอบครัว อีกส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนเพราะยังไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ ถึงแม้ว่าจะมีการบรรจุเป็นข้าราชการการแต่จำนวนตำแหน่งก็ไม่เพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพยายามรักษาความคงอยู่ของบุคลากรที่มีความเต็มใจปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องให้ความสนใจถึงสาเหตุของการย้ายหรือลาออกต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมา (รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) แสดงให้เห็นว่าหากพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วนั้น พยาบาลจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง เป็นไปได้ว่าเมื่อบุคคลรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานก็จะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีและมีพฤติกรรมแสดงถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายและทันเวลา เกิดความผูกพันและต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป แตกต่างจากการศึกษาของ ลัดดา อุปพงษ์ (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกลนคร เนื่องจาก เป็นโรงพยาบาลทั่วไปหรือประจำจังหวัด ปริมาณผู้ป่วยและความซับซ้อนการเจ็บป่วยมากกว่าโรงพยาบาลชุมชน อีกทั้ง ยังต้องรองรับการส่งต่อผู้ป่วยมาจากโรงพยาบาลชุมชน ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันกับองค์การรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ หากผู้บริหารต้องการให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นและต้องการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร ควรจัดให้มีระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนความมั่นคงในวิชาชีพ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแล้ว ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอกับภาระงาน โดยปฏิบัติงานไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้น มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การไม่คิดที่จะลาออก สอดคล้องกับวารุณี แดบสูงเนิน (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมพลังในงาน หากพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วพยาบาลจะมีจะมีการเสริมพลังในงานดีไปด้วย เพราะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีความทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารโรงพยาบาลควร ผลักดันให้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสมกับภาระงานและภาวะเสี่ยงจากการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน สวัสดิการ ขวัญกำลังใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เช่น บรรยากาศองค์การ อัตตาลักษณ์และวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลไปใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฤษดา แสวงดี, เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์, วิชิต หล่อจิรชุณห์กุล, และจิราวัลย์ จิตรถเวช. (2552). ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารประชากร*, *1*(1), 73-93.

กฤษดา แสวงดี, และวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย. (ม.ป.ป.). *รายงานการสังเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการกำลังคนด้านการแพทย์และสาธารณสุขในระยะ 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2552-2561).* นนทบุรี: คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ. สืบค้นจาก http://phpp.nationhealth.or.th/เกี่ยวกับสถานการณ์ระบบสุขภาพ/tem/download.

กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลบางเสาธง. (2561). *รายงานผลค่าตอบแทนนอกเวลาของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางเสาธง*. สมุทรปราการ: โรงพยาบาลบางเสาธง.

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ. (2561). *ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข.* สมุทรปราการ: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ.

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *รายงานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุขประจำปี 2559*. นนทบุรี:กระทรวงสาธารณสุข.

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2544). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

จำเนียร จวงตระกูล. (2552). การแปลงโฉมงานบริหารบุคคลในองค์การ. *วารสารการบริหารศน*, *30*(4), 62-65.

จุฑามาศ วิเวโก. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.

ดารณี เทียมเพ็ชร์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.

ธนา จินดาโชตินันท์. (2556). *อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.

เยาวลักษณ์ บัณฑิตจีน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ* (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี.

ลัดดา อุปพงษ์ (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกลนคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

วิจิตร ศรีสุพรรณ, และกฤษดา แสวงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, *27*(1), 1-12.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *การสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ.2556.* กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ. (2561). *เอกสารประกอบการตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2561*. สมุทรปราการ: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ.

สุรีพร สกุณี, ปิยธิดา ตรีเดช, สุคนธา ศิริ, และศักดา ตรีเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, *32*(2), 108-125.

อรวรรณ เครือแป้น**,** ปิยธิดา ตรีเดช, และวงเดือน ปั้นดี. (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.*วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, *29*(2), 10-19.

อัมภา ศรารัชต์, และนันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร. (2558). *รายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล ปี 2557 จากระบบข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล สำนักการพยาบาล*. นนทบุรี: สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นจาก http://www.nursing.go.th/Report/2015-02-06/report_datanurse57.pdf.

อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

Cascio, W. F. (2003). *Managing human resource: Productivity quality of work Life, profit*. (10th ed.). Boston: McGrew Hill.

Hinkle, D. E, William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.

Hrebinak, L. G. & Alutto, A. J. (1972). Personal and role – related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Sciences Quarterly*, *17*(5), 555-573. doi: 10.2307/2393833.

Lankshear, A. J., Sheldon, T. A., & Maynard, A. (2005). Nurse staffing and healthcare outcomes: A systematic review of the international research evidence. *Advances in Nursing Science*, *28*(2) 163-174.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *The Journal of Nursing Administration*, *33*(12), 652-659.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538-551.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez- Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, *15*(1), 11-21.