

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ระบบการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	นางกุลสตรี โกลิณานนท์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อระบบการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ระบบการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร (3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งแปดตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดตัวเป็นอิสระต่อกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรอิทธิพลด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลมากที่สุด ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ตัวแปรอิทธิพลด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน, ตัวแปรอิทธิพลด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ และตัวแปรอิทธิพลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดของระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดตัว

เป็นอิสระต่อกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัว พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ได้แก่ตัวแปรการพยาบาลแบบองค์รวม คำนี้ถึงหลักมนุษยธรรมและยึด ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

นอกจากนี้จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและระบบการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 1: บทนำ

### สถานการณ์ ที่มา และปัญหาของการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร มีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังครอบคลุมถึงการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ที่ผ่านมาได้มีการศึกษาถึงปัญหาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าสภาพแวดล้อมและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ เนื่องจากการเผชิญความกดดันจากบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพยาบาลระบบการทำงานที่ต้องปฏิบัติมีปริมาณมากเกินไปเกินกว่าอัตราค่าจ้างที่สามารถบริหารจัดการได้ จากปัญหาอัตราการลาออกที่มีอัตราเพิ่มขึ้น จึงมีโอกาสเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ลักษณะของงานที่กว้างขวางหลากหลายซับซ้อนทำให้พบปัญหาในการปฏิบัติงานหลายด้าน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการลาออกและความผูกพันกับองค์กรที่มีแนวโน้มลดลง

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าปัจจัยด้านระบบการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อระบบการทำงาน, คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ระบบการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร
3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อและความผูกพันองค์กร

#### ขอบเขตการใช้สถิติ

1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือซึ่งในที่นี้คือแบบสอบถาม

2 สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

#### คำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ระบบการทำงาน หมายถึง กระบวนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพภายในโรงพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ทำงานและส่งเสริมสุขภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล,การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน, สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและ ความภูมิใจในองค์กร
3. ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, การยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กร, การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน, ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และ ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
4. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง ในที่นี้หมายถึงพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
5. โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย หมายถึง โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนแพทย์ของสถาบันแพทยศาสตร์ในประเทศไทย

## บทที่ 2

### การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระได้แก่คุณภาพชีวิตการทำงาน, ระบบการทำงานและตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

##### 1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่สังกัด ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลยังสะท้อนถึงทัศนคติ, ความรัก, ความซื่อสัตย์, ความจงรักภักดี และมีความเชื่อมั่นที่ดีต่อองค์กร โรงพยาบาลที่พยาบาลมีระดับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลที่ดี จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพยาบาลวิชาชีพ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

##### 1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานในโรงพยาบาล เป็นความรู้สึกรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่รู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ เป็นความรู้สึกรู้สึกของการมีคุณค่า

##### 1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ คือ การนำกระบวนการทางการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

1. การประเมินผู้ป่วย 2. การจัดการกับอาการ 3. การดูแลความปลอดภัย 4. การป้องกันภาวะแทรกซ้อน 5. การให้การดูแลต่อเนื่อง 6. การสนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการและครอบครัว และ 7. การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ

#### 2. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะการส่งผล/ หรือ อิทธิพลระหว่างตัวแปร

2.1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร

## **2.2 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/อิทธิพลระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล**

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## **2.3 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล**

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่าง ระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพกับความผูกพันองค์กร จึงสรุปได้ว่าระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## **2.4 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/อิทธิพล ระหว่างตัวแปรระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล**

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรระบบการปฏิบัติงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่า ระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพที่ดีมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่าง ระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** ระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวความคิด

ภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

### ตัวแปรต้น

#### คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ทำงานและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กร

#### ระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ

1. การพยาบาลแบบองค์รวม คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมและยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
2. ใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ
3. ใช้แนวปฏิบัติการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์และความรู้จากการวิจัย มาประยุกต์ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
4. ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนแก้ปัญหาด้านสุขภาพของผู้รับบริการเป็นรายบุคคล
5. ให้ผู้รับบริการและครอบครัวมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดแผนการดูแล
6. ประสานความร่วมมือระหว่างทีมพยาบาล ทีมสหสาขาวิชาชีพ และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

### ตัวแปรตาม

#### ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. การยอมรับเป้าหมาย นโยบายขององค์กร
3. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน
4. ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร
5. ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ภาพที่ 2.2 : ภาพแสดงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/อิทธิพลระหว่างตัวแปร

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้สำหรับการวิจัยเรื่อง “ระบบการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้เป็นหน่วยศึกษาเพื่อให้ข้อมูลด้วยการตอบคำถามที่ผู้วิจัยใช้สำหรับการศึกษา

2. ตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบคำถามที่ผู้วิจัยเลือกจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก โดยผู้วิจัยต้องอธิบายถึงวิธีการเลือกตัวอย่างที่มีความเหมาะสมเพื่อผู้วิจัยสามารถเข้าถึงตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเป็นผู้แทนประชากรได้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาประกอบด้วยลักษณะของคำถาม การระบุที่มาของเครื่องมือ องค์ประกอบของเครื่องมือ มาตรฐานวัดของเครื่องมือ รวมทั้งการตรวจสอบเครื่องมือซึ่งได้แก่ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability)

4. ประเภทของสถิติที่ใช้ในการอธิบาย วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวข้างต้น ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากร

- 1.1 เป็นบุคคลที่มีอาชีพพยาบาลวิชาชีพและปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร
- 1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพพยาบาลมาก่อน
- 1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล

#### 2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา เนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- 2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จากประชากรที่ระบุคุณสมบัติไว้ข้างต้น

สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้ใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1967) ซึ่งได้จำนวนทั้งสิ้นประมาณ 357 คน แต่ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 คน

ในการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างนั้น มีดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาดหรือจำนวนตัวอย่างที่จะใช้

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า

$$n = \frac{3270}{1+3270(0.05)^2}$$

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ 357 คน

2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป จำนวน 200 ชุด และได้รับความร่วมมือในการตอบกลับจำนวน 200 ชุด

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น มีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

#### 3.1 ลักษณะของคำถาม

คำถามที่จัดทำขึ้นนั้นเป็นลักษณะของคำถามชนิดปลายปิด 2 ประเภท ได้แก่

3.1.1 คำถามชนิดปลายปิด แบบให้เลือกตอบ (คำถามแบบปรนัย) ใช้สำหรับการตอบคำถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่เรียกว่า คุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ และคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ ที่ผู้วิจัยต้องการทราบ



3.1.2 คำถามชนิดปลายปิด แบบให้เลือกตอบ โดยคำตอบที่เลือกนั้นจะใช้ในลักษณะของการวัดระดับความคิดเห็นที่แบ่งเป็นระดับได้แก่ ระดับ 5 คือระดับที่มีค่าคะแนนสูงสุด จนกระทั่งระดับ 1 คือระดับที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด

### 3.2 ที่มาของเครื่องมือ

คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภท นั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

3.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

3.2.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

### 3.3 กระบวนการในการจัดทำเครื่องมือ ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. ทบทวนขอบเขตการศึกษาเรื่องตัวแปรที่ศึกษา เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรที่จะต้องนำไปสร้างคำถามในแบบสอบถามมีตัวแปรอะไรบ้าง

2. ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเพื่อพิจารณาคูณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อนำรายละเอียดไปสร้างเป็นข้อความของคำถามของแต่ละตัวแปร

3. ศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยก่อนหน้า ที่ศึกษาตัวแปรตัวแปรเดียวกัน เพื่อนำมาปรับใช้กับการตั้งคำถามของตัวแปรนั้น สำหรับการจัดทำคำถามของแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

4. จัดทำคำถามของแต่ละตัวแปรให้ครบถ้วนทุกตัวแปร

5. ทำแบบสอบถามที่เสร็จแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเนื้อหาของคำถาม

6. แก้ไขคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไปทำทดสอบกับกลุ่มทดลองที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้ศึกษาได้ ซึ่งจะต้องได้ค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

8. แจกแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมเพื่อนำผลไปประมวลผลต่อไป

### 3.4 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประเภทการจ้างงาน, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับรายได้ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ลักษณะของคำถามใน ส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความคิดเห็นต่อระบบการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ลักษณะของคำถามใน ส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

### 3.6 การตรวจสอบเครื่องมือ

#### 3.6.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยเน้นการตรวจสอบถึงความถูกต้องและความครบถ้วนของเนื้อหาคำถาม เพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนสำหรับการวิเคราะห์ การแปลผล และการนำไปใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ ซึ่งการดำเนินการตรวจสอบในลักษณะนี้

#### 3.6.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งในที่นี้มีค่าเท่ากับ 0.917 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.7-1.00 ผู้วิจัยจึงนำไปใช้ในการดำเนินการต่อไป

### การแปลผลค่าสถิติ

เนื่องจากค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์ ต้องมีการแปลผลโดยให้ความหมายในลักษณะของความมาก – น้อย หรือ ความสูง – ต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดช่วงชั้น ซึ่งสะดวกต่อการแปลผล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับการแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly disagree)

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.61 แปลผลว่า ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (Somewhat disagree)

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.62 – 3.42 แปลผลว่า เห็นด้วยปานกลาง (Moderately agree)

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 – 4.23 แปลผลว่า ค่อนข้างเห็นด้วย (Rather agree)

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 – 5.00 แปลผลว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ผล

#### ผลการศึกษาคส่วนที่ 1 : ผลการศึกษาเรื่องคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 46 ระดับรายได้อยู่ที่ 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75 ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 98 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่สังกัด 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 และปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 87

#### ผลการศึกษาคส่วนที่ 2 : ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 2.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน

โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้านค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาคคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสูงใน 3 ด้านตามลำดับคือ มีความภูมิใจในองค์กร; มีสภาพการปฏิบัติงานที่น่าอยู่ในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ และมีการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

##### 2.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ

โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพสูงที่สุด เมื่อพิจารณาคความคิดเห็นต่อระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพในแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ; การประสานความร่วมมือระหว่างทีมพยาบาล ทีมสหสาขาวิชาชีพ และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และการให้การพยาบาลแบบองค์รวม

##### 2.3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลปานกลาง เมื่อพิจารณาคความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลแต่หัวข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นค่อนข้างสูง ในหัวข้อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร; การยอมรับเป้าหมาย นโยบายขององค์กรตามลำดับ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีความคิดเห็นปานกลางต่อความหวังในอนาคตขององค์กร; การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานและความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

#### ผลการศึกษาคส่วนที่ 3 : ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างตัวแปร

### 3.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดของระบบการทำงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพรวมกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 6.7 ( $R^2 = 0.067$ ) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดเป็นตัวเป็นอิสระต่อกัน ( $F = 2.306, P \leq 0.05$ ) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัว โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ตัวแปรการพยาบาลแบบองค์รวม คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม และยึด ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ( $\beta = -0.272$ )

### 3.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้านที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งแปดตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 41.10 ( $R^2 = 0.411$ ) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดเป็นตัวเป็นอิสระต่อกัน ( $F = 16.659, P \leq 0.05$ ) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัว พบว่ามีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่าตัวแปรที่มีค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล กล่าวคือตัวแปรอิทธิพลด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลมากที่สุด ( $\beta = 0.326$ ) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\beta = 0.326$ ); ตัวแปรอิทธิพลด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.182$ ); ตัวแปรอิทธิพลด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ( $\beta = 0.176$ ); และตัวแปรอิทธิพลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\beta = -0.196$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระบบการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้านที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลระบบการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 31.7 ( $R^2 = 0.317$ ) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลเป็นอิสระต่อกัน ( $F = 45.762, P \leq 0.05$ ) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของตัวแปรพบว่ามีค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลมากที่สุด (beta= 0.646) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านระบบการทำงาน (beta= - 0.228) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษายังต้นมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1 :** ระบบการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสรุป คือ โดยภาพรวมยอมรับสมมุติฐานที่ 1

**สมมุติฐานที่ 2 :** คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสรุป คือ โดยภาพรวมยอมรับสมมุติฐานที่ 2

## บทที่ 5

### สรุป และอภิปรายผล

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานอัตราจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่สังกัดมาแล้ว 5 – 10 ปี มีระดับรายได้อยู่ที่ 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน

##### 1.2 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.2.1 สรุปผลการศึกษาที่เป็นความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อระบบการทำงาน, คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร

โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพ สูงที่สุด มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้านค่อนข้างสูงและมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลปานกลาง

1.2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสรุปผลอิทธิพลของ ระบบการทำงานที่มีต่อความผูกพัน องค์กรพบว่าตัวแปรด้านระบบการทำงานในหัวข้อ การให้การพยาบาลแบบองค์รวมโดยคำนึงถึง หลักมนุษยธรรมและยึด ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลคิดเป็น ร้อยละ 6.7 มีอิทธิพลและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์และสรุปผลอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อและ ความผูกพันองค์กรพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลคิดเป็นร้อยละ 41.10 กล่าวคือตัวแปรอิทธิพลด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลมากที่สุด ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตัวแปรอิทธิพลด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการ ทำงาน ตัวแปรอิทธิพลด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพและตัวแปร อิทธิพลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมตัว แปรอิทธิพลทั้งแปดตัวของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 41.10 อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดเป็น อิสระต่อกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัว พบว่า มี ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรพยาบาล กล่าวคือตัวแปรอิทธิพลด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลมากที่สุด ( $\beta=0.326$ ) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\beta=0.326$ ); ตัวแปรอิทธิพลด้านประชาธิปไตยและความ ยุติธรรมในการทำงาน ( $\beta=0.182$ ); ตัวแปรอิทธิพลด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและ ส่งเสริมสุขภาพ ( $\beta=0.176$ ); และตัวแปรอิทธิพลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ( $\beta=-0.196$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ผลการศึกษาที่พบว่าระบบการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม ตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดของระบบการทำงานพยาบาลรวมกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พยาบาลคิดเป็นร้อยละ 6.7 อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งหมดตัวเป็นอิสระต่อกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัว โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรระบบการทำงานพยาบาลที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ตัวแปรการพยาบาลแบบองค์รวม ท่านำจนถึงหลักมนุษยธรรมและยึด ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ( $\beta = -0.272$ )

### 3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและระบบการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามลำดับ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสิ่งที่ควรตระหนักถึงการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่การคงไว้ซึ่งองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก เนื่องจากเป็นสิ่งที่พยาบาลในองค์กรมีความคิดเห็นสูงที่สุด

3. เมื่อพิจารณาด้านระบบการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น สิ่งที่ต้องตระหนักถึงเป็นอันดับแรกในการพัฒนา ได้แก่การใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ

4. เมื่อพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลนั้นสิ่งที่ควรตระหนักถึงในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรอันดับแรก ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันดับต่อไปคือ การสร้างนโยบายต่างๆขององค์กรและการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรที่ควรเป็นนโยบายที่มาจากความเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

4.1 ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย

4.2 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกสถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจน

4.3 ควรนำผลงานวิจัยไปดำเนินการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และควรเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม

