

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่
The quality of work life affects organizational commitment of registered
nurses at Ban Phaeo Hospital (Public Organization) Head Office

เพ็ญญา วิทยานันตนารมย์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phennapha Wittayanantarom
E-mail: 6214154659@rmail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ (2) เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (3) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 319 คน ทำการคำนวณด้วยวิธีของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรวัด ประเมินค่า 5 ระดับของไลเคิร์ตที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.987 การแจกแบบสอบถามโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของ ประชากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) และความผูกพันองค์การโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) (2) ความผูกพันองค์การพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และไม่ แตกต่างกันด้านเพศ (3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะ การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก ($R= 0.920$) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์การ พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This survey research aimed to 1) study of organizational commitment of registered nurses. 2) compare the organizational commitment of registered nurses personal characteristics. 3) study the quality of work life affects organizational commitment of registered nurses. Population of 319 personnel staff computed by YAMANE formula to derive at 180 sample size. Likert 5 scale questionnaire, with reliability of 0.987, were employed as a tool to collect data. Questionnaire were distributed stratified random sampling. Data analysis employed both descriptive statistics include frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistic include t-test, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis. The research finding revealed 1) The nurses under study overall exhibited quality of work life at a high level ($\bar{X}=3.92$) and the overall exhibited organizational commitment at a high level ($\bar{X}=3.98$) (2) The relationship of organizational commitment of registered nurses differences in the aspect of age, education level, status, income, department and duration of work. Difference were not found in the aspect of gender. (3) The quality of work life affects organizational commitment of registered nurses at Ban Phaeo Hospital (Public Organization) Head Office. There were the equity management and work description that relate to social participation affects organizational commitment in high confidence ($R= 0.920$) toward the work efficiency with predicting power percentage of 84.7 with a statistical significant level of 0.05

Keywords: Quality of work life, organizational commitment, Nurse

บทนำ

ในยุคปัจจุบันนี้เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าในโลกของเราเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันอย่างรุนแรง รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร ในหลายๆองค์กรมีการปรับโครงสร้างการบริหารแบบประชาธิปไตย ในที่ทำงานทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดเห็น และการกระทำที่เหมาะสม เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ฉะนั้นในที่ทำงานจึงควรมีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุข มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ การทำงานจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนส่วน

ใหญ่ ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง งาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ การที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของบุคลากร หรือหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างหรือฝ่ายองค์กร และฝ่ายลูกจ้างหรือพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อบูรณาการเป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ในปัจจุบันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น และยังไม่สามารถควบคุมได้ การให้การดูแลสุขภาพผู้ป่วยในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องเผชิญสภาวะกดดันต่าง ๆ ทั้งจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัดความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ปัญหาในชีวิตส่วนตัวที่เป็นผลกระทบจากการระบาดของโรค ต้องเผชิญกับการสูญเสียต่าง ๆ ภาวะต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไปกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยภายในอาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลความกลัว ความรู้สึกต่าง ๆ และปัญหาทางด้านสุขภาพจิตเกิดขึ้นโดยไม่ทันได้ตั้งตัว การลาออกของพยาบาลวิชาชีพจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงพยาบาลเป็นอย่างมาก ในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งด้านที่กระทบมากและส่งผลกระทบต่อให้บริการคือ การขาดอัตรากำลังที่สำคัญในการให้บริการดูแลคนไข้ ดังนั้นการที่องค์กรจะให้ความสำคัญและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานไว้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จึงสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งจะศึกษาในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

2. ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 319 คน

3. ขอบเขตระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2565 ถึง 30 มีนาคม 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางทำให้บุคลากรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และความผูกพันองค์กรสูงขึ้น ตลอดจนทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น อันส่งผลถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เช่นการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อกระชับความผูกพันระหว่างบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1989,P. 255) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความสุขในงานของพนักงานเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ (1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร (2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน และ (3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ซึ่งทำให้สามารถกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของพนักงาน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อ

เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน 2) สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (development of human capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มขีดความสามารถของตนจากงานที่ปฏิบัติ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงาน ความท้าทาย มีความเป็นตัวเองในการทำงานหรือความพิเศษเฉพาะทาง งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่พนักงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (growth and security) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาตำแหน่งไปในทางที่สูงขึ้น เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่พนักงานนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานประจำ ร่วมกับสังคม เพื่อเพิ่มคุณค่าในงานที่ปฏิบัติ ให้เป็นที่รู้จัก มีตัวตน มีคุณค่า มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเป็นที่ยอมรับของสังคม 6) ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม มีความเสมอภาค และความยุติธรรม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในการดำรงชีวิต ระหว่างช่วงเวลากิจการปฏิบัติงานและช่วงเวลาอิสระ มีการจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม 8) ความภูมิใจในองค์กร (organization pride or social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะการได้อำนวยประโยชน์ และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

2. ทฤษฎีความผูกพันองค์กร

Steers (1991, p. 46) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กรด้วยความยินดีและเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตาม ค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการได้รับการยอมรับว่าเป็นพนักงาน 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน ใช้ความสามารถอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจาก

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จาก ผลการวิจัย พบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของ

บุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร(3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลในความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทาย ปัจจัยประสบการณ์ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันทำนายปัจจัย ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นทีรีย เกรียงชัยพร (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตงาน โดยรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตงานในระดับสูง 6 ด้าน คือ ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

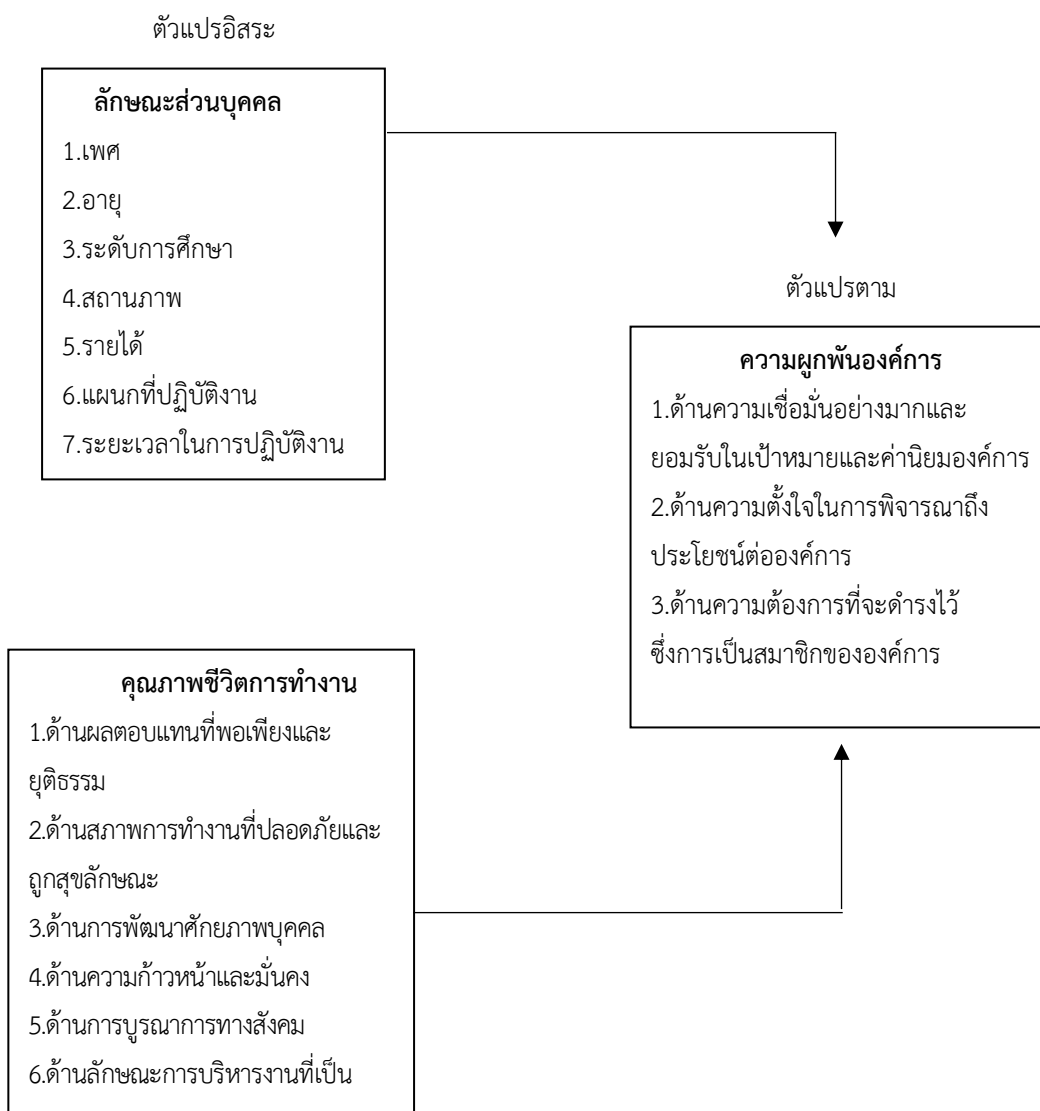
4. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลที่รัฐบาลเป็นเจ้าของและมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการดำเนินการบริหารที่มุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีประชาชนเป็นตัวแทนในการมีส่วนร่วมควบคุมกำกับดูแล ผ่านคณะกรรมการบริหาร ที่ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิและภาคประชาการทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ บุคลากรเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ และได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งและผลงาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่ได้เน้นการแสวงหากำไรเป็นหลัก แต่จะเน้นการดูแลและให้บริการกับประชาชน ผู้ยากไร้หรือด้อยโอกาสในทุกภาคส่วน มีการพัฒนาระบบการบริหารงานและระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในช่วงที่ยังไม่มีคณะกรรมการบริหารตามพระราชกฤษฎีกานี้ ก็มีคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งเป็นข้าราชการและผู้บริหารท้องถิ่น ปฏิบัติงานแทนก่อนจนถึงวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ.2544 จึงได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่องการแต่งตั้งประธานกรรมการ

กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคมพ.ศ.2544 เป็นต้นไป หลังจากที่คณะกรรมการได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรัฐมนตรี เพื่อเข้ามารับคำสั่งในการปฏิบัติงานแล้ว ก็เริ่มกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ออกข้อบังคับระเบียบเพิ่มเติม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ การบริหารจัดการและเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากร ของโรงพยาบาล ปรับเปลี่ยนระบบให้มีความคล่องตัว และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งยึดตามหลักการบริหาร ด้วยหลักธรรมาภิบาล (good governance)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน องค์กร ซึ่งกำหนดตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ปี พ.ศ.2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 319 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2565) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 180 คน ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ ยอมรับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนกันกับจำนวนประชากร

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้ป่วยนอก	57	32
ผู้ป่วยใน	133	76
หน่วยงานเฉพาะ	129	72
รวม	319	180

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวเรื่องการวิจัย ทั้งนี้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1989) คำถามแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม (6) ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (7) ด้านภาวะอิสระจากงาน (8) ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมและสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 39 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันองค์กร ตามแนวคิดของ Steer (1991) คำถามแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในค่านิยมองค์กร (2) ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ต่อองค์กร และ (3) ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 15 ข้อ สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบไลเคิร์ต (Likert scale) ชนิดประมาณค่าจากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ และรายด้าน (Item Analysis) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.982 และแบบสอบถามความผูกพันองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.971 แสดงว่า แบบสอบถามทั้ง 2 ตอนมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) 1) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (frequency) และ คำนวณค่าร้อยละ (percentage) 2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) 1) การเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม คือ เพศ และระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่า t (t-test) ส่วนตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least-Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) การทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์จากการใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ จากผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 98.3 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 96.1 มีสถานภาพ โสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รายได้เฉลี่ย 25,000-35,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ปฏิบัติงานอยู่ที่แผนกผู้ป่วยใน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่

1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ 2) ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อนำมาทดสอบเป็นรายคู่ (LSD) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีความผูกพันองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุ 30-40 ปี จะมีความผูกพันองค์กรน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีความผูกพันองค์กรมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันองค์กรน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี สถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท มีระดับความผูกพันในองค์กรน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 - 35,000 บาท , 35,001 - 45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยใน มีระดับความผูกพันองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเฉพาะ

และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี, 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สามารถทำนายความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 84.7 ซึ่งจำแนกอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สามารถทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 79.9 2) ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สามารถทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 74.9 3) ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สามารถทำนายความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 70.2

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$Y = 0.330 + 0.476$ (ด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม) + 0.307 (ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค)

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.498$ (ด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม) + 0.340 (ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งเป็นเพราะการทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ กล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า ยอมรับและพึงพอใจในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน (ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะตั้งกูร, 2553, หน้า 235) ซึ่งสอดคล้องกับ Huse and Cummings (1989, .255) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพขององค์การเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยที่ บุคลากรยังรู้สึกว่าคุณค่าระหว่างชีวิตกับการทำงาน และยังเป็นองค์การที่มีส่วน ช่วยเหลือสังคมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา เปล่งปลั่ง (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรายสับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การสร้างความเชื่อมั่นองค์การให้กับพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพยายามอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ในการทุ่มเทการปฏิบัติงาน ไม่เพียงเพื่อความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น แต่เพื่อความก้าวหน้าและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (อ้างถึงใน ญัญฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันองค์การนั้น ประกอบด้วยการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ลลิตา พิมพ์การัง, 2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยผลักดัน

ให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศไทย พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม

3. เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่า มักจะมีประสบการณ์ต่างๆ และเห็นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรแห่งนี้มาอย่างยาวนาน เคยเป็นส่วนหนึ่งในเหตุการณ์สำคัญต่างๆของโรงพยาบาล และมีประสบการณ์ในการบอกกล่าวอย่างมาก จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัย กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ศึกษา "ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 21) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส ซึ่งบุคคลที่มีภาวะครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้ เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ความต้องการที่จะมีความมั่นคงในการทำงานจึงมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงมักไม่ค่อยเปลี่ยนงาน และพบว่าจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

4. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 2 ตัวแปร คือ ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งการบริหารงานที่มุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การทำงาน รวมถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกๆระดับ การเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงาน ให้มีความสำคัญและยอมรับความแตกต่างทางความคิดความเชื่อและแนวทางการดำรงชีวิตของพนักงาน โดยที่การพิจารณากำหนดกฎระเบียบตลอด ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมในสิ่งที่พนักงานจะได้รับประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บุคลากรเกิดความความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา:สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่ง กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล (2557, หน้า 301-303) กล่าวว่า การทำให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรขึ้น จะทำให้องค์กรจะประสบความสำเร็จในการรักษาพนักงานที่ต้องการให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ และปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยต้องมีความชัดเจนในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย มีกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีแผนงานและโครงการรองรับที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องขอนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอแนะด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย และรองสุดท้าย ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายจากทั้งหมด 8 ด้าน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและให้การดูแลบุคลากรด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยพิจารณาจากสถานการณ์จริงและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ค่อนข้างหนัก และการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีเสียงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการระบาดของโควิด-19 การถูกร้องเรียนจากผู้รับบริการ เป็นต้น ควรมีการกำหนดนโยบายในเรื่องเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน หรือค่าตอบแทนพิเศษให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถแข่งขันกับโรงพยาบาลอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. ด้านภาวะอิสระจากงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยรองลำดับสุดท้าย จากทั้งหมด 8 ด้าน ซึ่งจะเห็นได้ว่าในสถานการณ์ปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่มีความขาดแคลนเป็นอย่างมาก ด้วยภาระงานที่มากประกอบกับเวลาในการทำงานที่ไม่เหมือนกับอาชีพอื่น ๆ จึงทำให้คนส่วนใหญ่มักจะไม่ค่อยให้ความสนใจ ส่งผลให้มีผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลงและไม่เพียงพอกับผู้รับบริการในปัจจุบัน ฉะนั้นองค์กรควรมีนโยบายในการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อาจจะส่งเสริมในด้านการเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เพียงพอกับภาระงานและผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้น หรือมีการปรับเวลาในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายงานที่เกี่ยวข้องภายในโรงพยาบาล เพื่อขยายผลการวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร และนำผลที่ได้รับไปปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. ควรศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยวิเคราะห์ปัจจัย และออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความหลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรนนท์ ศรีจรีต. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธัญญธรรัตน์ วิฑูรากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธิดารัตน์ ศรีกันทา. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เปมิกา โปธิสกุล. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีณา หัดขุนทด (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลลิตา พิมพ์การัง, (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยผลักดันให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณเพ็ญ ฉิมสุต. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเพชรเวช. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2534). การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงแรมชั้นพิเศษในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1989). Organization development and change (4th ed.). New York: West Publishing.
- Miner, J. B. (1992). Industria organizational psychology. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (Eds.). (1982). Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
- Royal, R. D. (2009). Nurses' perceptions of organizational justice, commiment, and job satisfaction in the workplace. Retrieved July 21, 2016, from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. (1983). Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York: Merton, H.C. (1977). "A Look at Factors Affecting the Quality of working Life."