

ชื่อเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES

AT Samitivej Sukhumvit Hospital

เดือนนภา สุภาวนิชย์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Duannapa Supavanich

Email: 6214154756@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และ .95 ตามลำดับ ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson' product moment correlation coefficients) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 9 ด้าน พบว่าด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะอิสระในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ให้ระดับความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และรองลงมาตามลำดับคือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท อยู่ในระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .636 และมีค่าค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ในระดับสูง 7 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่มีค่าค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านภาวะอิสระในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กรอยู่ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันองค์กร

Abstract

The objectives of this study were (1) To study a quality of working life and organizational commitment of professional nurses at Samitivej Sukhumvit Hospital (2) to study the relationship between a quality of work life and organizational commitment of professional nurses at Samitivej Sukhumvit Hospital. The sample group was registered nurses. The research instrument was divided into 2 sets. The first set was a questionnaire on quality of work life and organizational commitment with confidence values of .94 and .94, respectively. The Second set was a structured interview questionnaire on quality of working life and organizational commitment of professional nurses at Samitivej Hospital Sukhumvit. The Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson' product moment correlation coefficients and content analysis.

The results of the research can be summarized as follows.

1.The results of the quality-of-life analysis of professional nurses at Samitivej Sukhumvit Hospital showed that the overall quality of working life was at a high level. when considering in 9 aspects, it was found that the aspect with the highest level was the aspect of

working freedom followed by the organizational culture. Working environment communication attitude towards work and to the organization in command control Opportunities to develop working competency Compensation and welfare and the last one is career advancement.

2. Organizational commitment of professional nurses at Samitivej Sukhumvit Hospital in each aspect found that professional nurses of Samitivej Sukhumvit Hospital gave the overall level of organizational commitment at a high level. When considering each aspect in 3 aspects, it was found that the aspect with the highest average value was the willingness and dedication to work for the organization. and followed by the sense of oneness with the organization and the need to continue working within the organization.

3. The relationship between quality of work life and organizational commitment of professional nurses at Samitivej Sukhumvit Hospital found that quality of work life had a positive relationship with organizational commitment of professional nurses at Samitivej Sukhumvit Hospital at a high level. Statistically significant at 0.01 level, Pearson' product moment correlation coefficients were 636 and Pearson's product moment correlation coefficient was 636. (Pearson' product moment correlation coefficients) was high in 7 areas, namely quality of work life. Compensation and welfare working environment on career advancement Opportunities to develop working competency attitude towards work and to the organization in command control communication and the statistical value of Pearson's product moment correlation coefficients (Pearson's product moment correlation coefficients) was moderate in 2 aspects, i.e., freedom of work. corporate culture the commitment to the organization was found to be at a high level in all aspects on statistically significant at 0.01 level

บทนำ

โรงพยาบาล หรือ สถานพยาบาล หรือ ศูนย์การแพทย์ เป็นสถานที่สำหรับให้บริการด้านสุขภาพให้กับผู้ป่วย บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเปรียบเสมือนเสาหลักในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่เจ็บป่วยนั้นมีความสำคัญมาก โดยคำนึงถึงความเป็นองค์กรรวมและความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความต้องการที่แตกต่างกันในผู้ป่วยแต่ละคน เมื่อถึงยุคสมัยหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงักงั้นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กร ที่เริ่มลดลง ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสมความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร จะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำ ดังนั้นการจะก้าวไปสู่ความยั่งยืนระหว่างพนักงานและองค์กรร่วมกันได้ ปัจจัยที่สามารถช่วยสร้าง Employee Engagement ของพนักงานให้เพิ่มสูงขึ้นได้นั้นมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน หากองค์กรที่มีฝ่ายบุคคล (HR) ที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่เรื่องการจัดการเงินเดือน, สวัสดิการ, การพัฒนาศักยภาพ, การรักษาพยาบาล, ไปจนถึงเรื่องสารทุกข์สุกดิบต่างๆ ได้ดีนั้นก็อาจทำให้พนักงานเกิดอยากร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวขึ้นได้ แล้วหนึ่งในปัญหาการลาออกจางานหรือต้องการย้ายองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อยๆ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เมื่อได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มีต่อองค์กร สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุน ส่งเสริม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท
2. เพื่อนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารพัฒนาองค์กร ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และส่งเสริมให้พนักงานโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรในโรงพยาบาลอื่นๆต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธัญญรัตน์ วิฑูรากร(2560) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

แวนนา สุระพร(2560) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ คือ คุณภาพในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงานให้ผสมผสานกันอย่างสมดุลและมีความสุข องค์กรจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านภาวะอิสระในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

Huse & Cummings (1989) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรในด้านต่างๆ 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร ด้านการช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของพนักงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน

Robbins (1991) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ว่า คือกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาวิถีต่างๆที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมภายในงานและองค์กร

Cascio (1989) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของสมาชิกทุกคนภายในองค์กรที่ต่างมีความสุขเมื่อได้ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจในการทำงาน ร่วมกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางาน

Rao (1992) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่พนักงานภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานได้อย่างมีความสุขและพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งจะมีผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิด และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ชัยรัตน์ วิฑูรากร(2560) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในเชิงบวก โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

แวนภา สุระพร(2560) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยพนักงานจะเห็นถึงคุณค่าและตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความพยายามในการบำรุงรักษาบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่

Sheldon (1971) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อและเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร รวมทั้งเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steers (1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

March and Mannari (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความตั้งใจของบุคลากรที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดีตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

Salancik (1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

Buchanan (1974) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Eisenberger, Fasolo and LaMastro (1991) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการถือกุศลสนับสนุนขององค์กร มีผลทำให้บุคลากรมีความอดทนและเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร

นันทนา พึ่งทอง (2555) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และค่านิยมขององค์กร ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

Abraham H. Maslow (1954) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งมีลำดับขั้นของความต้องการ(Maslow' hierarchy of need)5 ขั้นตอน ดังนี้ ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) ความต้องการทางสังคม (social needs) ความต้องการการยกย่องนับถือ (esteem needs) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (self - actualization)

สุนิษา สุขชื่น (2559) สรุปได้ว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทตัวอย่างที่คำนวณด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ(stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วนตามแผนกที่สังกัด ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 189 คน

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นคำถามทั้งปลายปิดและปลายเปิดถูกแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนก/ฝ่ายที่สังกัด มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามใน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ตอนที่ 2 ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านภาวะอิสระในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวนข้อคำถาม 39 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท จำนวนข้อคำถาม 2 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ผู้วิจัยแบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นของความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วนตามแผนกที่สังกัด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ และเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson' product moment correlation coefficients)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 9 ด้าน พบว่าด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะอิสระในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ให้ระดับความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อ

องค์กร และรองลงมาตามลำดับคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไป

3.ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson' product moment correlation coefficients) เท่ากับ .636 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 9 ด้าน พบว่าด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะอิสระในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีผลสรุปแต่ละด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์” ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนิษา สุขชื่น (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยธุรกิจเทคโนโลยี บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ” ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้องานที่ทำอยู่ทำให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ คือ ข้อองค์กรของท่านได้มีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ข้อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และข้อองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนภายในองค์กรมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ กับ ข้อองค์กรของท่านมีการจัดการอบรมฝึกทักษะในการทำงานอยู่เสมอ มีระดับคุณภาพที่มีค่าเฉลี่ยที่เท่าๆกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แวนนา สุระพร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ คือ ข้อท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ข้อหากมีโอกาสท่านจะบอกสิ่งดีๆ หรือชักชวนให้เพื่อนๆหรือคนรู้จักมาร่วมทำงานภายในองค์กรนี้เหมือนกับท่านซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แวนนา สุระพร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสร้างนโยบาย กฎระเบียบในการดำเนินงานที่ครอบคลุม ชัดเจน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆรวมกัน กับ ข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกระจายอำนาจมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นธรรม ซึ่งมีระดับคุณภาพของค่าเฉลี่ยที่เท่าๆกัน และรองลงมาตามลำดับ คือ ข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานภายในองค์กร และข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แวนนา สุระพร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการควบคุมบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านภาวะอิสระในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านสามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเวลางานได้เป็นอย่างดีเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ คือ ข้อท่านสามารถแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ข้อท่าน

สามารถบริหารเวลาการทำงานของตนเองในเวลางานและนอกเวลางานได้เป็นอย่างดี ข้อท่านสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และข้อท่านสามารถปรับตัวและมีวิธีการการจัดการความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แวนนา สุระพร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อองค์กรของท่านมีกระบวนการติดต่อประสานงานอย่างเป็นลำดับขั้น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อองค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสาร ข่าวสารต่างๆให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง กับ ข้อภายในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระดับคุณภาพในระดับค่าเฉลี่ยที่เท่าๆกัน และรองลงมาตามลำดับ คือ ข้อจากการสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้อง ทั้งผู้รับและผู้ส่งทำให้เกิดความผิดพลาดได้น้อยภายในองค์กร และองค์กรหรือแผนกของท่านมีการมอบหมายงานและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติกร พันธ์แก้ว (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การศึกษากฎการสื่อสารภายในองค์กรของนักธุรกิจ บริษัท แด็กชิน (ประเทศไทย) จำกัด” ผลวิจัยสรุปได้ ดังนี้ นักธุรกิจ บริษัท แด็กชิน (ประเทศไทย) จำกัด มีรูปแบบพฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์กร ด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน ด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบล่างขึ้นบนและด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่างอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และนักธุรกิจ บริษัท แด็กชิน (ประเทศไทย) จำกัด มีองค์ประกอบในการสื่อสารภายในองค์กร ด้านผู้รับสาร ด้านผู้ส่งสาร และด้านช่องทาง อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านสารอยู่ในระดับมากที่สุด

1.9 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านเต็มใจยอมรับ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรนี้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ คือ ข้อวัฒนธรรมองค์กรของท่านไม่ขัดต่อ ความคิด ความเชื่อ ของพนักงาน ข้อพนักงานภายในองค์กรของท่าน ข้อมีการประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางหรือกรอบบรรทัดฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แวนนา สุระพร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ให้ระดับความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และรองลงมาตามลำดับคือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไป โดยมีผลสรุปแต่ละด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไป โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อเมื่อระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรนี้นานขึ้นท่านยังมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ คือ ข้อท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง ข้อท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญและจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ข้อท่านมีความรู้สึกผูกพันและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และข้อท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่ที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสหรือมีทางเลือกที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ วิฑูรากร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์” ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2.2 ความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านเต็มใจและมุ่งหวังให้งานที่ท่านมีประสิทธิภาพองค์กรประสบผลสำเร็จเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อท่านมีความแน่วแน่และตั้งใจในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ กับข้อท่านมีความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร และข้อท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานนั้นสำเร็จมีระดับค่าเฉลี่ยที่เท่าๆกันทั้ง 3 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อท่านเต็มใจปฏิบัติงานให้เสร็จแม้จะล่วงเลยเวลาในการทำงานปกติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.3 ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ คือ ข้อความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่านด้วย ข้อท่านรู้สึกผูกพันและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และข้อท่านจะแนะนำองค์กรนี้กับเพื่อนของท่านที่กำลังหางาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แววนภา สุระพร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พร้อมทั้งยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พบว่า อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .636 มีค่าค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สันอยู่ในระดับสูง 7 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่มีค่าค่าสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านภาวะอิสระในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กรอยู่ พบว่า อยู่ในระดับสูง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไป ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แวนนา สุระพร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับมากด้วยเช่นกัน พร้อมทั้งยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลหรือนำไปต่อยอดในการวิจัยในครั้งต่อไป ให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เช่น สถานการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตในด้านอื่นๆ
2. ควรศึกษาประเด็นที่ผลการวิจัยยังไม่ดีพอ ได้แก่ ด้านภาวะอิสระในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร
3. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่องและนำผลวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความผูกพันภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational*
- Cascio, W.F. (1989). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.<https://shorturl.asia/JfYxi>
- Huse, E.F., & Cumming, T.G. (1989). *Organization development and change* (4th ed.), New York:West.
- March, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment & Turnover: A Prediction Study.*Administrative Science Quarterly.Psychology*.
- Rao, V.R. (1992). *Better quality of work life through productivity*. Hong Kong: Nordica International.
- Robbins, S.P. (1991). *Organization behavior* (5th ed.)Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment & Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization.*Administrative Science Quarterly*.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents & Outcomes of Organizational Commitment.
- ณัฐพงษ์ ขจัดภัย(2559).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรบริษัท เียร์สุรัตน์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์),มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญรัตน์ วิฑูรากร(2560).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพรพพยาบาลบำรุงราษฎร์.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บริษัท สมิตีเวช จำกัด (มหาชน).(2522).ประวัติโรงพยาบาลสมิตีเวช.สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/95kAP>
- พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559).การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนากล.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์),มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภรณ์ทิพย์ ตรีกระจำง (2561).แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเอตรา กรุ๊ป จำกัด.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์),มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แวนนภา สุระพร(2560).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน บริษัท ริช บิซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย),มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ (2558).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
สุนิษา สุขชื่น (2559).ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน หน่วยธุรกิจเทคโนโลยี บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย),มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559).ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย),มหาวิทยาลัยรามคำแหง.