

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

เยาวลักษณ์ บัณฑิตจีน

- 1 พ.ศ. 2560

370567

Thanyaporn

งานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

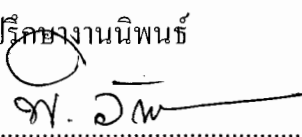
คณะกรรมการจัดการและกองทองเทียว มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

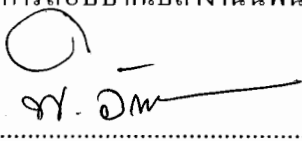
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ เยาวลักษณ์ บัณฑิตจีน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ)

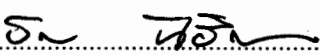
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


.....ประธาน

(ดร.พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ช่างสิงถาวร)


.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนกณ นิธิเชาวกุล)

คณะกรรมการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 28 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบและวิจารณ์ทำให้การศึกษาระดับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนเจ้าของผลงานเขียนในหนังสือ วารสาร บทความในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับนี้ทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวมถึงได้อ้างอิงผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเรียบเรียงการศึกษาระดับนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ตลอดจนบุคลากรฝ่ายการพยาบาลที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการแสดงความคิดเห็นผ่านแบบสอบถาม ทำให้การศึกษานี้มีข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบความดีแก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ส่วนข้อบกพร่องทั้งหลายผู้วิจัยขอน้อมรับและกราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

เยาวลักษณ์ บัณฑิตจีน

57920120: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ การทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ โรงพยาบาล

ยวลักษณะ บัณฑิตจีน: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา (THE RELATIONSHIP
BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF
NURSING DIVISION STAFF : CASE STUDY PHYATHAI SRIRACHA HOSPITAL) อาจารย์
ที่ปรึกษางานนิพนธ์: พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ, Ph.D., 129 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นบุคลากรฝ่าย
การพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา จำนวน 233 คนจากประชากรทั้งสิ้น 559 คน โดยใช้สูตรการ
คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์หาค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha
Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.03$)
ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการพัฒนา
ความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.81$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.77$)
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.65$) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
($\bar{X} = 3.39$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.15$) ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.03$)
ความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ($\bar{X} = 4.00$) ความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ในระดับสูง ($r=0.768$)

57920120:MAJOR: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL ENGEEMENT

YAOWALAK BANDITJEAN: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF NURSING DIVISION STAFF: CASE STUDY PHYATHAI SRIRACHA HOSPITAL. INDEPENDENT STUDY ADVISOR: PIMPAWEE WATTHANASONGYOT, Ph.D., 129 P., 2016.

In this study aimed to investigate the level of quality of work life and the level of organizational engagement and the relationship between quality of work life and organizational engagement. The study used survey research. The sample for the study was the personnel department Phyathai Sriracha Hospital, 233 people from a total population of 559 people using the formula to calculate the sample size of Yamane. Random sample by convenience. The tools used to collect information as feedback about the quality of work life and organizational engagement. The verified content validity by experts. And determine the reliability of the questionnaire by using Cronbach's alpha coefficient has the confidence of 0.984. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and the correlation coefficient Pearson.

The results showed that the overall quality of working life is high ($\bar{X} = 3.69$) when considering the following order. The interaction and relationships with others ($\bar{X} = 4.03$), the rights of employees ($\bar{X} = 3.86$) on the social responsibility of enterprises ($\bar{X} = 3.86$) to develop individual abilities ($\bar{X} = 3.81$), safe and healthy environment ($\bar{X} = 3.77$), growth and security ($\bar{X} = 3.65$), the balance between work and personal life ($\bar{X} = 3.39$) and adequate and fair compensation ($\bar{X} = 3.15$) engagement overall level is high ($\bar{X} = 4.02$) when considering the following order. Loyalty to the organization ($\bar{X} = 4.03$) Involvement with the organization ($\bar{X} = 4.02$), Identification of the organization ($\bar{X} = 4.00$). The relationships between quality of life are positively correlated with the organization engagement at high level. A statistically significant level .01 levels ($r = 0.768$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา.....	8
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	27
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
ขั้นตอนการสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา	56
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา	65
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา	69
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก	90
ภาคผนวก ข	100
ประวัติย่อของผู้วิจัย	129

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 14
2	สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร..... 29
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 45
4	สรุปค่าความเชื่อมั่นการนำไปทดลองใช้..... 49
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล..... 54
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา..... 56
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม... 57
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 58
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล 59
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน..... 60
11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น..... 61
12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านสิทธิของพนักงาน..... 62
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว..... 63
14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา.....	65
16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร.....	66
17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร.....	67
18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	68
19 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา.....	69
20 สรุปข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา.....	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิด	4
2 โครงสร้างองค์กร	12
3 บันไดวิชาชีพ (Nursing career ladder model)	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและองค์กร โดยมี 3 เหตุผลสำคัญที่ทำให้คนผูกพันกับองค์กร คือ ผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ผูกพันเพราะใจรัก และผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร ช่วยทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดต้นทุนขององค์กร (ปริญญช ชัยกองเกียรติ และคณะ, 2554) จากการวิจัยของ Federman (2009) พบว่า ธุรกิจด้านสุขภาพมีอัตราการลาออกสูงและความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าธุรกิจด้านอื่น นอกจากนี้ Phillips and Edwards (2009) ยังศึกษาพบว่า องค์กรที่มีการลาออกสูง หรือมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะส่งผลให้มีการสรรหาคนมาทดแทนบ่อย ทำให้ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งในรูปแบบที่มองเห็นได้ เช่น ค่าสื่อโฆษณา และค่าเอกสารดำเนินการในการลาออกและรับใหม่ และค่าใช้จ่ายที่มองไม่เห็นเช่น ค่าฝึกอบรมคนใหม่ ค่าสูญเสียความไว้วางใจจากลูกค้าบางกลุ่ม เป็นต้น ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ (ปริญญช ชัยกองเกียรติ และคณะ, 2554)

โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป พยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงพยาบาล และเป็นบุคลากรสำคัญในการให้บริการแก่ผู้ป่วย รวมทั้งรับผิดชอบในการเสริมสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน ลักษณะของพยาบาลนั้นต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมากมาย เช่น ความคาดหวังของผู้รับบริการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความทุกข์กายและใจ ต้องเผชิญกับสภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วยและญาติ นอกจากนี้ยังเสี่ยงต่อการสัมผัสเชื้อโรคขณะปฏิบัติงาน จากปัญหาและสภาพแวดล้อมดังกล่าว ทำให้พยาบาลเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่างกายอ่อนล้า ส่งผลให้ขาดพลังและขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดพลังในการพัฒนาตนเองและองค์กร นำมาซึ่งการลาออกและเปลี่ยนงาน

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง จำนวนอัตรากำลังของพยาบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้รับบริการ (อรุณรัตน์ คันธา, 2557) และ ไม่สอดคล้องกับจำนวนที่สภาการพยาบาล กำหนด ซึ่งการกำหนดอัตรากำลังพยาบาลในโรงพยาบาล ระดับทุติยภูมิ ควรเป็นไปตามภาระงานในการดูแลผู้ป่วยตามระดับความหนัก-เบา ของผู้ป่วย (Acuity level) โดยมีพยาบาลที่มีสมรรถนะ

ที่เหมาะสมกับงาน มีสัดส่วนการผสมผสานระหว่างพยาบาล (RN) และผู้ช่วยพยาบาล (Non RN) อย่างเหมาะสม และควรมีการกำหนดสัดส่วน การกระจายอัตรากำลังในแต่ละเวรตามภาระงาน ดังนี้ อัตรากำลังพยาบาล ต่อผู้ป่วยสำหรับ ผู้ป่วยนอก 1:100 สำหรับผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน 1:10 สำหรับผู้ป่วยใน 1: 4-6 ขึ้นอยู่กับภาระงาน และหอผู้ป่วยหนัก 1:2 เป็นต้น (ประกาศสภาการพยาบาล, 2548) การลาออกก่อให้เกิดผลเสีย ทั้งด้านความรู้ความชำนาญของพยาบาล ต้องสอนงานอยู่ตลอดเวลา โรงพยาบาลต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม บุคลากรที่เข้ามาใหม่ยังไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

ในปัจจุบันนี้มีการกล่าวถึงประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานกันมากขึ้น ทั้งในการบริหารภาครัฐและเอกชน มีการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง (จำเนียร จวงตระกูล, 2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์กรตามที่ต้องการ (อัญชุลี จ้างนงค์ผล, 2553) จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคลากรหรือสมาชิกขององค์กร ทำให้ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พัฒนาศักยภาพ และต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรทุกคนขององค์กรทำงานอย่างเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานก็คือ ทำให้บุคลากรรู้สึกและรับรู้ได้ว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านต่าง ๆ คือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน สมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Walton, 1974) ดังนั้นจึงควรให้ความสนใจทั้งเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (พวงรัตน์ บุญญานุรัตน์, 2530) จะส่งผลให้การย้ายและลาออกจากงานลดลง บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2542)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็น

แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

สมมติฐานการวิจัย

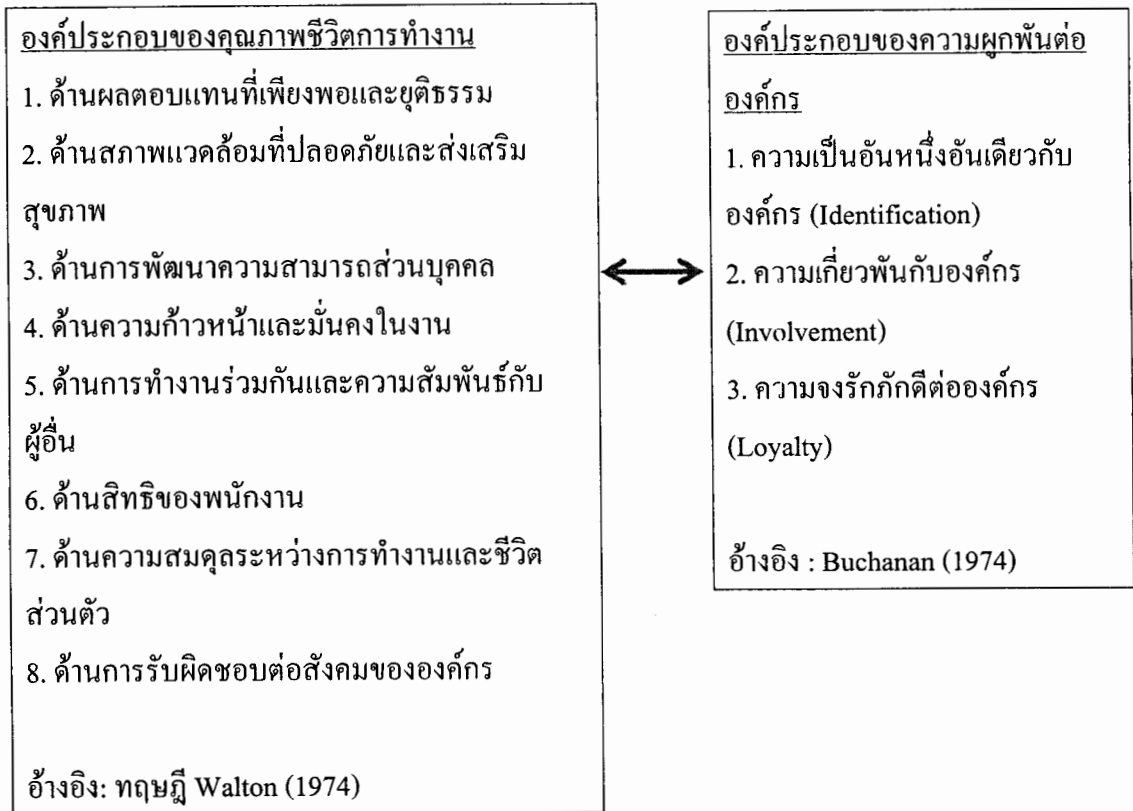
H1: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่โรงพยาบาลอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงหรือโรงพยาบาลในเครือข่ายเดียวกัน

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการผลิตอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาลให้แก่สถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา โดยแนวคิดทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) ที่แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านและแนวคิดทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Buchanan (1974) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบด้วยกัน โดยสามารถจำแนกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรอิสระ

คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ด้านสิทธิของพนักงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Buchanan (1974) มีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification)
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement)
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา โดยแยกตามลักษณะงาน ได้ 3 แผนก ได้แก่ แผนกบริการผู้ป่วยนอก แผนกบริการผู้ป่วยใน แผนกผู้ป่วยวิกฤติและฉุกเฉิน รวมทั้งสิ้นจำนวน 559 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณขนาด กลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) และใช้ตารางสำเร็จที่ใช้สูตรของ Yamane กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ขนาดคลาดเคลื่อนของ ค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e = 0.05$) จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย คือ 233 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบ่งจำนวนบุคลากรฝ่ายการพยาบาลทั้ง 3 แผนก สุ่มหน่วยตัวอย่างมาจากแต่ละแผนกโดยความสะดวก (Convenience) ซึ่งเป็น Non-probability โดยใช้แบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา รวบรวมข้อมูล และจัดทำรายงานวิจัย วันที่ 1 มกราคม 2558– 30 พฤษภาคม 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ฝ่ายการพยาบาล หมายถึง กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล/ กลุ่มการพยาบาล/กลุ่มงานการพยาบาล หรือชื่อที่เรียกเป็นอย่างอื่น โดยมีภาระหน้าที่ พันธกิจตามขอบเขตของวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาลมีเอกสิทธิ์ในการควบคุมดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล โดยให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอในการดำรงชีวิตตาม มาตรฐานของสังคมและมีความยุติธรรม จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรและให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หมายถึง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกถึงความจงรักภักดี และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีความผูกพันทางใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง มีส่วนร่วมกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงาน โครงการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของ โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ตั้งอยู่ เลขที่ 90 ศรีราชา นคร 3 ต.ศรีราชา อ.ศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็น โรงพยาบาลเอกชน ระดับตติยภูมิ ขนาด 257เตียง เปิดให้บริการทางการแพทย์ ทุกสาขา

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาสู่โรงพยาบาลคุณภาพระดับสากล ควบคู่ไปกับเป็น โรงพยาบาลอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานบริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางมาตรฐานระดับสากล
2. บริหารองค์การ โดยตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
3. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. พัฒนา ปรับปรุง ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาความพึงพอใจ และผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ค่านิยมและแนวคิด (Core values & Concepts) “FASTEST”

F: Management by Fact หมายถึง การจัดการ โดยใช้ข้อมูลจริง การวัดและการวิเคราะห์ ผลการดำเนินการเพื่อใช้สนับสนุนการประเมินผล การตัดสินใจ การปรับปรุง และนวัตกรรม

A: Active หมายถึง การทำงานเชิงรุก

S: Systemic Thinking หมายถึง มุมมองในเชิงระบบ การจัดการทั้งองค์การ และการจัดการกับองค์ประกอบแต่ละส่วนเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์การ

T: Cross Functional Team หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ความสำคัญกับบุคลากร และคุณค่า ให้ความสำคัญอย่าง เป็นทางการ

E: Excellences Service Behavior หมายถึง การมีพฤติกรรมบริการที่ดีเยี่ยม

S: 4S (Standard, Specialist, Social, Security)

T: Technology & Innovation หมายถึง การพัฒนาอย่างก้าวกระโดด โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งทั้งนี้คาดหวังให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ คือ “We Before Me” เราเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแรงร่วมใจ รวมพลังเพื่อความเป็นหนึ่ง

ฝ่ายการพยาบาล (Nursing division)

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพตาม มาตรฐานการพยาบาลและมาตรฐานวิชาชีพทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในระดับทุติยภูมิ ตลอด 24 ชั่วโมง ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยใช้กระบวนการพยาบาลและคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี มีความสามารถในการดูแลตนเอง บุคลากร ทางการพยาบาล(ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558) ประกอบด้วย พยาบาลชำนาญการ 33 คน พยาบาลวิชาชีพ 226 คน ผู้ช่วยพยาบาล 52 คน พนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย 248 คน รวมทั้งสิ้น 559 คน มีหน่วยงานให้บริการ ดังนี้

1. การบริการผู้ป่วยนอก ประกอบด้วย แผนกผู้ป่วยนอก ได้แก่ อายุรกรรมทั่วไป อายุรกรรมประสาท อายุรกรรมหัวใจและหลอดเลือด ศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมกระดูกและข้อ สูติ-นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม หู ตา คอ จมูก ศูนย์ตรวจสุขภาพ คลินิกประกันสังคม คลินิกจิตเวช ศูนย์รักษาผู้มีบุตรยาก และศูนย์ความงาม เป็นต้น

2. การบริการผู้ป่วยในประกอบด้วยหอผู้ป่วยชั้น 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 อาคารA และ ชั้น 6, 9, 10 อาคารB

3. การบริการผู้ป่วยวิกฤติและฉุกเฉิน ประกอบด้วย หน่วยผู้ป่วยวิกฤติ หน่วยผู้ป่วย วิกฤติระบบหัวใจและหลอดเลือด หน่วยผู้ป่วยวิกฤติระบบประสาท ห้องผ่าตัด ห้องคลอดและทารก แรกเกิด หน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ห้องสวนหัวใจ หน่วยไตเทียม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ดูแลและพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล ระดับทุติยภูมิตามมาตรฐานสู่ระดับสากล เพื่อให้ผู้รับบริการไว้วางใจและพึงพอใจสูงสุด”

พันธกิจ (Mission)

1. บุคลากรทางการแพทย์เพียงพอเหมาะสมกับภาระงาน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน
4. ผู้รับบริการ ได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและจริยธรรมวิชาชีพแบบองค์รวม รวดเร็ว ปลอดภัย ลดภาวะแทรกซ้อน รวมถึงเคารพในสิทธิผู้ป่วย
5. สนับสนุนส่งเสริมให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องร่วมกับทีมงานต่าง ๆ

เป้าหมาย

1. ผู้รับบริการ ได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย ถูกต้อง รวดเร็วตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการได้รับการพยาบาลอย่างเหมาะสม
3. บุคลากรฝ่ายการพยาบาลได้รับการพัฒนาด้านมาตรฐานวิชาชีพและการพยาบาลเฉพาะทาง
4. บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยระดับทุติยภูมิขั้นสูง
5. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการนำผลลัพธ์เชิงประจักษ์มาปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการรักษาพยาบาลร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ
6. บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีความปลอดภัยและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบัน โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล คือ ระบบ ISO 9001, ISO 140001, ISO 27001, OHSAS 18001 และ GMP & HACCP มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี รวมถึงมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานพฤติกรรมบริการ โดยเน้นผู้ให้บริการและชุมชนเป็นศูนย์กลาง โครงสร้างการบริหารงานองค์กร แสดงดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 แสดง โครงสร้างองค์กร โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ฝ่ายการพยาบาลมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้บริหารและกำกับดูแลงาน แบ่งงานภายในฝ่ายออกเป็น ส่วนการพยาบาล 1, 2, 3, 4 ประกอบไปด้วย แผนกผู้ป่วยใน แผนกผู้ป่วยนอก และแผนกผู้ป่วยวิกฤติ-ฉุกเฉิน บุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบุคลากรในองค์กร คำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ขึ้นอยู่กับมุมมอง และแนวคิดมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสรุปการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน Davis (1977) เน้นมิติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน Robbins (1989) เห็นว่าเป็นกระบวนการขององค์กรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร โดยให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจออกแบบสภาพการทำงานเองซึ่ง Kerce and Kewley (1993) ได้กล่าวถึงกลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการนอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ๆ ในระบบการให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับเพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2542) ที่กล่าวว่าบุคลากรในองค์กรทุกคนควรได้รับความปลอดภัยในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงาน เพื่อการทำงานที่มีผลิตภาพ (Productivity)

2. ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และเป็นงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย มีรางวัลตอบแทนตามที่ Werther and Davis (1993) ได้กล่าวไว้ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น Cascio (1995) กล่าวว่าไว้ว่าการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น นโยบายการเลื่อนตำแหน่งใน

องค์กร การควบคุมแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติการ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในงาน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2530) ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศรี กริทอง (2530) ที่กล่าวถึงระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และมีการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม (ประภัสสร ฉันทรัทธาการ, 2544)

3. ความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นจากวิธีการหรือเทคโนโลยีที่ทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน (Kerce & Kewley, 1993) โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต (ทวีศรี กริทอง, 2530) นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (สุจินดา อ่อนแก้ว, 2537) ซึ่งสอดคล้องกับทองศรี คำภู ฌ อยุธยา (2543) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเกิดความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มีอิสระในการตัดสินใจชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรให้ได้รับความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร (ญาณิศา ลิ้มรัตน์, 2547) สัมพันธ์กับ Walton (1974) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าว ทั้ง 3 ประการ จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ก่อให้เกิดผลดี ต่อตนเอง และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม

แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากการทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย พอจะสรุปได้ 8 ประเด็น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ ที่	แนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1974)	Huse & Cumming (1985)	Gordon (1991)	Kossen (1991)	Bruce & Blackburn (1992)	ความ ถี่	ลำดับ ที่
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	/	/	/	/	/	5	1
2	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	/	/	/	/	/	5	1
3	การพัฒนาความสามารถส่วน บุคคล	/	/	/	/	/	5	1
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	/	/	/	/	/	4	2
5	การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	/	/	/	/	/	3	3
6	สิทธิของพนักงาน	/	/	/	/	/	4	2
7	ความสมดุลการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	/	/	/	/	/	3	3
8	การรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร	/	/	/	/	/	4	2

จากตารางที่ 1 สรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น นั้น จะเห็นได้ว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) มาเป็นกรอบแนวคิด โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในโรงพยาบาล พญาไทศรีราชา โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอในการดำรงชีวิตตาม มาตรฐานของสังคมและมีความยุติธรรม จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Huse and Cumming (1985) และ Bruce and Blackburn (1992) ที่กล่าวถึงการปรับอัตราเงินเดือนและค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน มีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่น Kossen (1991) ได้กล่าวถึงรางวัลพิเศษที่ให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานดี เป็นแรงจูงใจให้ผู้ที่ขาดงานหรือขาดความกระตือรือร้นปรับปรุงตนเองนอกจากนี้ สุวริย์ เพชรแดง, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุริธร กลัมพากร และ จุฑาธิป ศีลบุตร (2557) ยังได้ศึกษาถึงแนวทางการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ว่ามีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิ ในภาคกลางสอดคล้องกับการศึกษาของ สมเกียรติยศ วรเดช, ปุญญพัฒน์ ไชยเมล์, เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ และดวงพร ถวัลย์ชัยรัตน์ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกหรา จังหวัดพัทลุง พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงรัตน์ ธรรมสาโรช (2556) ได้กำหนดประเภทของค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหลัก (Base pay) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือนและค่าล่วงเวลา
2. ค่าตอบแทนผันแปร (Variable pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ เป็นค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และเกี่ยวข้องกับผลงาน ส่วนใหญ่ได้แก่ โบนัส หุ้น และค่าตอบแทนจูงใจต่าง ๆ

3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุด และสวัสดิการ เป็นต้น

นอกจากนี้ ดวงรัตน์ ธรรมสาโรช (2556) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนไว้ดังนี้

1. เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน และรักษานักงานที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงานในองค์กร และลดอัตราการเข้าออก
2. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจบุคลากรให้มีผลปฏิบัติงานดีขึ้น หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานและเป็นธรรม
3. เพื่อบริหารต้นทุนค่าใช้จ่าย โดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร ช่วยให้สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อสร้างสัมพันธที่ดีระหว่างลูกจ้าง และงานและการลาออกมีอัตราสูง ซึ่งเป็นการเสียต้นทุนเป็นอย่างมาก ทฤษฎีที่จะอธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายนั้นก็คือ

5. Equity theory ทฤษฎีว่านายจ้าง และส่งเสริมความร่วมมือทั้งสองฝ่ายโดยมีข้อตกลงร่วมกัน

ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่สำคัญ Nash and Carroll (1984 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) ได้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายอยู่ในระดับต่ำมาก ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานก็จะต่ำลงด้วย ซึ่งมีผลทำให้การขาดด้วยหลักของความเป็นธรรม หรือหลักความยุติธรรม ระบบการจ่ายที่เป็นที่พึงพอใจจะมีอยู่ได้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับการจ่ายตอบแทนที่เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ หากมีความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น พนักงานก็จะมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเขาไปในทางที่ความพึงพอใจน้อยลงและในที่สุดก็จะถอนตัวด้วยการลาออก หรือขาดงาน

Discrepancy theory หรือทฤษฎีการจ้างที่มีข้อขัดแย้งกัน ซึ่งหมายความว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายและความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการจ่าย มักจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานได้มีการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับผลตอบแทนที่คาดคิดว่าจะได้รับ ซึ่ง Lawler (1987) ได้แสดงให้เห็นรูปแบบของความพึงพอใจของการจ่ายพร้อมทั้งสาเหตุต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยให้สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการจ่ายและความพึงพอใจ โดย Nash and Carroll (1984 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) ได้สรุปความ เกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายว่ามักจะผันแปรหรือแตกต่างกันตามปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้คือ

1. ระดับค่าจ้างเงินเดือน (Salary level) คือ การจ่ายผลตอบแทนที่สูงย่อมจะมีส่วนในการส่งเสริมความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายภายในกลุ่มอาชีพเดียวกันในระดับต่าง ๆ กัน

2. ระดับค่าครองชีพหรือต้นทุนค่าครองชีพของชุมชนนั้น ๆ ในที่ซึ่งมีอัตราค่าครองชีพหรือต้นทุนค่าครองชีพที่ต่างกัน ถ้าหากชุมชนใดมีค่าครองชีพที่ต่ำกว่ามาก ความพอใจจากการจ่ายตอบแทนก็ย่อมจะมีมากกว่าด้วย

3. การศึกษา (Education) ถ้าหากมีการศึกษาน้อยกว่าหรือระดับต่ำกว่าในกลุ่มดังกล่าว นั้น การจ่ายตอบแทนจะมีความพึงพอใจมากขึ้น

4. การคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต (Future expectations) ถ้าหากมีการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับงานในอนาคต ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายก็จะมีสูง

5. เพศ พนักงานเพศหญิงจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายมากกว่าพนักงานเพศชาย

6. ลักษณะนิสัยของแต่ละคน คนที่มีความเฉลียวฉลาดและมีความมั่นใจในตัวเองมากเกินไปซึ่งมักจะเป็นคนแข็งซึ่งจะมีความพึงพอใจในการจ่ายที่น้อยกว่า

7. เกณฑ์การจ่าย (Pay basis) ถ้าหากการจ่ายตอบแทนเป็นที่เข้าใจและยอมรับว่าเป็นระบบที่ยึดถือตามผลงานแล้ว ความพอใจก็จะมีสูง

ค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาล ประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่าไปประกอบวิชาชีพ โบนัส และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการการลาพักร้อน ลาป่วย ลากิจและลาคลอด กองทุนทดแทนประกันสังคม เป็นต้น การบริหารค่าตอบแทนใช้หลักการจ่ายเท่ากับตลาด และบางตำแหน่งที่ขาดแคลนใช้การจ่ายสูงกว่าตลาด (Flexible policy)

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สอดคล้องกับ Huse and Cumming (1985) ที่กล่าวว่าสถานที่ทำงานต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย ควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตานอกจากนี้ Kossen (1991) ยังให้ความเห็นว่าการสร้างบรรยากาศของการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2542) ได้กล่าวถึงความปลอดภัยจากการทำงานของพยาบาลมีทั้งการติดเชื้อในโรงพยาบาล และการประกันคุณภาพการทำงานมีมาตรฐานนโยบายที่คุ้มครองผู้ปฏิบัติงานจากปัญหากฎหมายและจริยธรรมที่เหมาะสมและชัดเจนจากการศึกษาของมานพ กาเลี้ยง (2558) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนด้านความปลอดภัยเป็นอย่างดี แต่ขาดการมีส่วนร่วมและกระบวนการรับรู้ของพนักงานทุกระดับ

สุนทร บุญบำรุง (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรม ความรู้ และทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราช จังหวัดนครราชสีมาพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากที่สุดอายุงาน ตำแหน่งงาน และทัศนคติการความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความ

ปลอดภัยในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยที่พยากรณ์ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ได้แก่ทัศนคติความปลอดภัยในการทำงาน อายุงาน และตำแหน่งงาน ดังนั้น ควรสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการป้องกันตนเองจากอันตรายที่เกิดจากการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลที่เสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงานควรคัดสรรผู้ที่มีประสบการณ์สูงสำหรับการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ

กฤษดา แสงวดี (2558) หัวหน้าโครงการการวิจัยสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลไทย (TNCs) เปิดเผยผลวิจัย “คุณภาพชีวิตพยาบาล” จากการเก็บข้อมูลพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่าง 18,765 คน พบมีปัญหาความเครียดจากการทำงานสูงถึงร้อยละ 45.5 เนื่องจากลักษณะการทำงานเป็นเวรผลัดต่อเนื่องนานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน โดย 1 ใน 3 มีปัญหาเรื่องการนอนไม่หลับ และร้อยละ 8-10 เคยใช้ยานอนหลับซึ่งอาจกระทบต่อการดูแลรักษาผู้ป่วย และความเครียดจากการทำงานหนักยังมีความสัมพันธ์กับการบาดเจ็บจากการทำงาน เช่น ถูกเข็มฉีดยา ของมีคม โรคกล้ามเนื้อ กระดูกและข้อ สำหรับดัชนีคุณภาพชีวิตของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ ที่ 0.75 ขณะที่ผู้หญิงอาชีพอื่นมีดัชนีอยู่ที่ 0.95 โดยพยาบาลอายุน้อยมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าระดับอาวุโสซึ่งสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานส่งผลให้มีการลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพ เฉลี่ยอายุการทำงานในวิชาชีพ 22.5 ปี นอกจากนี้ได้กล่าวถึงข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อป้องกัน ลดและแก้ไขปัญหการทำงานพยาบาล ดังนี้

1. เพิ่มหลักสูตรความรู้ด้านสุขภาพบรรจุเป็นวิชาอาชีพวนามัยให้พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่
2. พัฒนาโครงสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมด้านบวกสำหรับอาชีพพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม
3. ดูแลความรุนแรงความเครียดในที่ทำงานและมลพิษต่าง ๆ ของอาชีพนี้
4. ส่งเสริมให้มีการตรวจติดตามคุณภาพชีวิตพยาบาลไทย
5. ผลักดันในทุกช่องทางให้มีการเพิ่มจำนวนพยาบาล เช่น กระทรวงสาธารณสุข และหลายสังกัดเพื่อให้พยาบาลไม่ต้องโหลดงานมากและมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตที่ดี
3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายนอกจากนี้ Huse and Cumming (1985) ยังได้กล่าวถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ มีความท้าทายได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลาย โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ

บุคลากรทางการพยาบาลเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร และเป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญที่สุดการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็น

ขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้กิจกรรมของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น ในการบริหารการพยาบาลก็เช่นกัน การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่ง ในการบริหารงานบุคลากรพยาบาล เพราะวิทยาการต่างๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และการพยาบาลได้เจริญก้าวหน้า มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคนิคของการทำงานอยู่เสมอ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539)

นอกจากนี้ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) ยังได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรเป็นการศึกษาต่อเนื่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงสุด ซึ่งหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกงาน การอบรม การเข้าเรียนในหลักสูตรการประชุมปรึกษา การสัมมนา การเรียนแบบโปรแกรม และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด

การพัฒนาตนเองนี้ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเป็นพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย ซึ่งมีการกำหนดเป็นระเบียบให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาและฝึกอบรมจากหน่วยงานตามมาตรฐานของสภาการพยาบาลฯ อย่างน้อย 50 หน่วย CNEU (Continuing Nursing Education Unit) ในเวลา 5 ปี เพื่อการคงสถานะเป็นพยาบาลวิชาชีพต่อไป

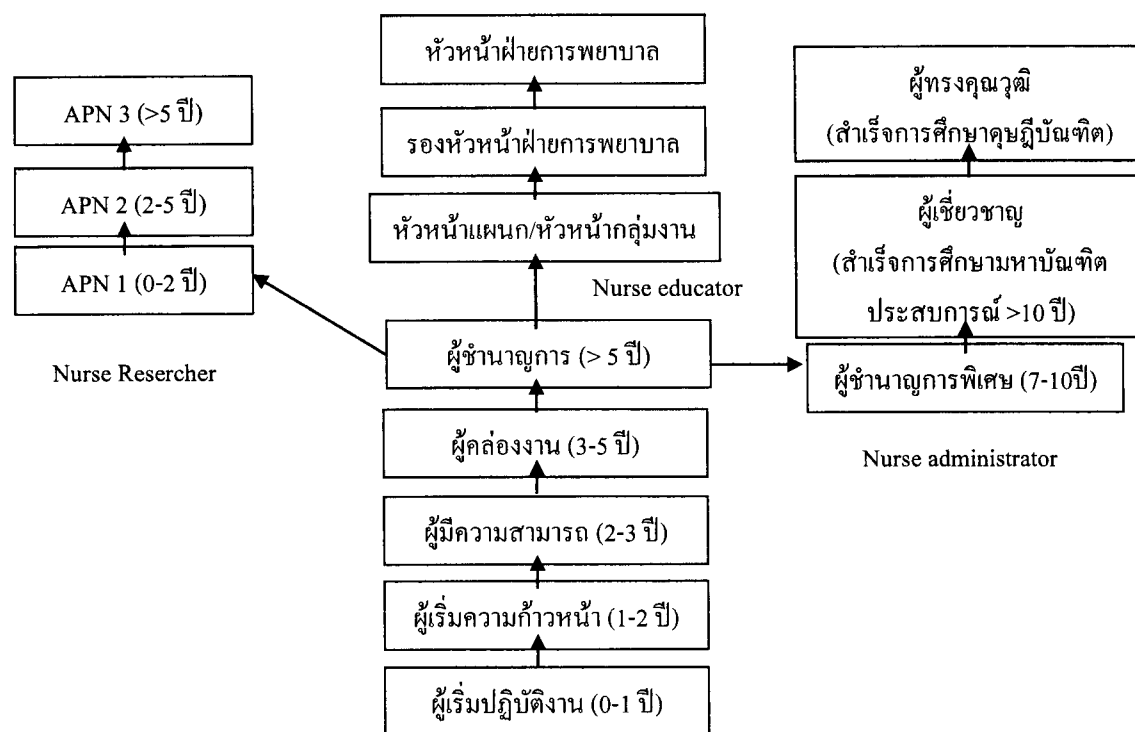
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้ปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรและให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน Huse and Cumming (1985) ได้แสดงความเห็นในลักษณะเดียวกันในมุมมองของความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ส่วนปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ (2554) กล่าวว่าหน้าที่การงานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ถ้าบุคลากรตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงานและในองค์กรนั้น ๆ ได้ บุคลากรจะรู้สึกพอใจในงาน ส่วน Bruce and Blackburn (1992) ได้มองเห็นโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์ และเบญจมาศ บุญรับพายัพ (2557) ได้ศึกษาถึงการพัฒนาบัณฑิตวิชาชีพทางการพยาบาลว่ามีความสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลให้คงอยู่ในระบบบริการพยาบาลได้

บัณฑิตวิชาชีพการพยาบาล หมายถึงกระบวนการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพอย่างเป็นระบบโดยการระบุนความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และวางแผน

พัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2549)

ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์ และเบญจมาศ บุญรับพ่ายพ์ (2557) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบันไดวิชาชีพพยาบาลตามภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 บันไดวิชาชีพ (Nursing career ladder model) (ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์ และเบญจมาศ บุญรับพ่ายพ์, 2557)

พยาบาลสามารถเลือกความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานหากไม่ได้ขึ้นตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ประเภทผู้บริหาร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงาน เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าแผนก และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
2. ประเภทนักวิชาการทางการพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน ฝึกอบรม หรือสำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
3. ประเภทนักวิจัยทางการพยาบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ในสาขาต่าง ๆ โดยแบ่งระดับตามประสบการณ์

ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์ และเบญจมาศ บุญรับพาศ (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนา บัณฑิตวิชาชีพควรปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นการลงความเห็นชอบร่วมกันในการพัฒนาให้สถานที่ทำงานของตนเองเป็นที่ทำงานในฝัน โดยผู้นาองค์กรหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปตามที่บุคลากรอยากได้และจูงใจให้อยากมาทำงานทุกวัน

Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร โดยการแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น นอกจากนี้ ประพนธ์ ฝาสุกยัต (2552) ยังได้แสดงความเห็นไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนักสขล รอดเที่ยง (2550) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Kossen (1991) ที่กล่าวว่าสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ถูกนำมาใช้ในการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรในเรื่องการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาองค์กรสัมพันธ์ (Organization Development: OD) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ลดปัญหาข้อขัดแย้ง รู้จักการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน รู้จักพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ลดการเข้าออกของบุคลากรในองค์กร ทำให้ผลผลิตขององค์กรดีขึ้น สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข กิจกรรม OD มีการละเลยพฤติกรรม สันตนาการ กิจกรรมกลุ่มที่ทุกคนมีส่วนร่วม ทำให้รู้จักช่วยเหลือกัน แบ่งปันกันสลับกับบรรยากาศที่สนุกสนาน มีสาระ ตัวอย่าง ข้อคิด สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

6. ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้ง

โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวถึงการมีระบบที่ดี มีความยุติธรรม มีระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง มีช่องทางร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร สอดคล้องกับ Werther and Davis (1993) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ครอบคลุมถึงระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงานและความซื่อสัตย์ สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมจะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์กร สามารถจูงใจให้คนทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อผลงานขององค์กร

Skrovan (1983) ได้กล่าวถึงการเคารพศักดิ์ศรีการเป็นมนุษย์ โดยที่พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานได้รับความพึงพอใจจากการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน ต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน ทำงานในระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 3 ประเภท คือ ความยุติธรรมภายใน คือ ภายในองค์กรเดียวกัน งานที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานในระดับเดียวกันควรได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน ความยุติธรรมภายนอก คือค่าตอบแทนที่กำหนดสอดคล้องกับการจ้างงานในท้องตลาด และความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล คือผู้ที่ทำงานมานานควรได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าคนที่เพิ่งเริ่มงาน คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานย่อมได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าไม่มีประสบการณ์การทำงาน (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2556)

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวถึงภาวะอิสระจากงาน การใช้เวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลายและมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อมและเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์แก่สังคมและชุมชนสอดคล้องกับความเห็นของ Bruce and Blackburn (1992) ที่กล่าวถึงความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

สอดคล้องกับการศึกษาของ เรมวลด นันท์ศุภวัฒน์, อรอนงค์ วิชัยคำ และอภิรดี นันท์ศุภวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงานเกินเวลากับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานด้านผู้ป่วย พยาบาล และองค์การในโรงพยาบาลทั่วไปของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 506 คน ที่ปฏิบัติงานใน 24 โรงพยาบาลทั่วไปที่ปฏิบัติงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานเกินเวลาโดยเฉลี่ยจำนวน 18.74 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานเกินเวลามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย ได้แก่ ความผิดพลาดของบุคลากรในการระบุตัวผู้ป่วย และการเกิดแผลกดทับขณะอยู่ในโรงพยาบาล และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ด้านพยาบาล ได้แก่ ภาวะสุขภาพในช่วงปีแรกของการทำงาน ภาวะสุขภาพภายหลังการทำงานครบ 1 ปี ความพอเพียงของการพักผ่อนนอนหลับ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และความเหนื่อยหน่ายในงาน

8. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หมายถึง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด ซึ่ง Kossen (1991) และ Bruce and Blackburn (1992) จะให้ความเห็นไว้สอดคล้องกันในเรื่องของการได้รับการยอมรับจากสังคม มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง ส่วน Huse and Cumming (1985) กล่าวในมุมมองที่ว่าความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานที่ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ทำงานภายใต้ความกดดัน เนื่องจากต้องให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมทางด้านสุขภาพ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ในสภาพที่มีสุขภาพดี หรือเจ็บป่วย เพื่อให้การช่วยเหลือ ฟันฟูสภาพ ป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งต้องทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ โดยอาศัยความรู้เฉพาะทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550 อ้างถึงใน เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร ไหววธีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา, 2555) งานของพยาบาลนอกจากจะทำงานหนัก ต้องทำงานเป็นผลัด ตลอด 24 ชั่วโมง ยังเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องเผชิญกับความเร่งรีบ และความเครียดเกือบตลอดเวลา รวมทั้งต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ การติดเชื้อโรค การบาดเจ็บจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้ออกจากงานก่อนเวลาอันควร เกิดการขาดแคลนพยาบาล การให้ความสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลให้การย้ายและลาออกจากงานลดลงบุคลากรมี

ขวัญและความพร้อม รวมถึงมีความกระตือรือร้นในการดูแลผู้ป่วย (พีญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2542) มีผู้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลไว้พอสรุปได้ดังนี้

เพื่อญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2542) ได้จำแนกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Safety) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารในทีมสุขภาพควรประกอบด้วยความมั่นคงปลอดภัย ความปลอดภัยจากการทำงานทั้งการติดเชื้อในโรงพยาบาล การประกันคุณภาพ และการประกันคุณภาพการทำงานมีมาตรฐานนโยบาย (Policy) ที่คุ้มครองผู้ปฏิบัติงานจากปัญหากฎหมาย และจริยธรรมที่ชัดเจนและเหมาะสม

2. ขวัญและกำลังใจ (Morale) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่พอเพียง

3. การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Productivity) มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรที่พร้อมต่อการทำงานและมีผลิตผลเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของตนเอง มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีระบบการส่งเสริมศักยภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคลากร

ดศาวลีย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวว่า บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานเป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข และเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาล การสร้างขวัญและกำลังใจให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ และทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพร้อมในการสร้างสรรค์และพัฒนางานทางการพยาบาล องค์ประกอบที่สำคัญในการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้แก่

1. ผู้บริหารตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในองค์กรและดำเนินการแก้ไข
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล
3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรงคุณภาพการดูแล
4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลปฏิบัติการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในฝ่ายและในระบบบริการสุขภาพ
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร
6. อุทิศตนให้กับองค์กรสุขภาพและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพยาบาล
7. ปราบกฏตัวในกลุ่มพยาบาลและทีมพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่าง ๆ
8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล

9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจที่รับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหารและมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย

10. พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เสริมสร้างความพอใจ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ตามที่เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2542) และลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) ได้ศึกษาไว้ทั้งในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และวิธีการทำงานที่ทำให้พยาบาลปลอดภัยในการทำงาน ในด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่มีค่าเท่ากัน การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรวมถึงในด้านประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งหมดได้สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามที่ Walton (1974) ได้กล่าวไว้

ความเครียดในการทำงานของพยาบาล

พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการไม่สามารถทำบทบาทต่าง ๆ ได้เต็มที่ ความคับข้องใจในบทบาท และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ นอกจากนี้พยาบาลยังต้องเผชิญกับความต้องการของผู้ป่วยและญาติที่หลากหลาย เชื้อก่อโรคที่อุบัติขึ้นใหม่ และเชื้อดื้อยาที่รุนแรงขึ้น ทำให้การทำงานมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น การอยู่เวร ทำให้นอนไม่เป็นเวลา และเป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตอยู่กับบุคคลในครอบครัว การขาดแคลนพยาบาล ทำให้พยาบาลทำงานหนักมากขึ้น โดยเฉพาะการอยู่เวรบาย ดึก และวันหยุดราชการ ด้วยจำนวนเวรการทำงานที่เพิ่มขึ้น ไม่มีเวลาพักผ่อน รวมทั้งการมีระบบประกันคุณภาพของโรงพยาบาลทำให้มีการตรวจสอบมาตรฐานของงานอยู่เสมอ มีการประเมินผลงานเป็นระยะ จึงต้องมึงานทางด้านเอกสารเพิ่มขึ้น จากภาระงานที่มากขึ้นดังกล่าว ก่อให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ส่งผลต่อการปรับเงินเดือนหรือถูกให้ออกได้ ทำให้มีการย้ายงาน หรือลาออกก่อนเกษียณอายุงาน อัตรากำลังจึงไม่เพียงพอ (ดวงรัตน์ วัฒนกิจ ไกรเลิศ, คัคนางค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชิวพูนผล และวรรณิ สัตยวิวัฒน์, 2553) จากการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพและการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขภาคกลางของ ประภัสสร รื่นภิรมย์ (2553 อ้างถึงใน สุวริย์ เพชรแต่ง และคณะ, 2557) พบว่า ร้อยละ 68 มีความเครียดจากภาระงานที่มากเกินไป ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย และมีปัญหากับผู้รับบริการ บรรยากาศการทำงานมีการแข่งขันสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงรัตน์ วัฒนกิจ ไกรเลิศ และคณะ (2553) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุดได้แก่ ปริมาณงานมากคนทำงานน้อย

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด

จากการศึกษาของควงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ (2553) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดระดับมากของกลุ่มตัวอย่างคือ ปริมาณงานมากแต่คนทำงานน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ Callaghan, Tak-Ying and Wyatt (2000) ที่ศึกษาในพยาบาลจีนพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเครียดมากที่สุด คือภาระงาน นอกจากงานที่ปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรงแล้วยังมีงานด้านเอกสารผู้ปฏิบัติงานจึงต้องใช้เวลาส่วนตัว หรือวันหยุดในการทำงานด้านประกันคุณภาพ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

อัตราการลาออกที่สูงในพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ทำงาน โดยตรงกับผู้ป่วยทำให้แต่ละหอผู้ป่วยมีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในขณะที่ปริมาณงานมาก การศึกษาของสาคุณ แสงพานิช (2536) พบว่า พยาบาลในหอผู้ป่วยอายุรศาสตร์ลาออกสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะมีผู้ป่วยอาการหนัก ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ เช่น ใส่เครื่องช่วยหายใจ ไม่รู้สึกตัว เป็นจำนวนมาก ทำให้ใช้เวลามากในการดูแล โดยเฉพาะในเวรบาย ดึกที่มีพยาบาลจำนวน ในภาวะที่ขาดอัตรากำลัง ทำให้บางครั้งมีการใช้งานพยาบาลจบใหม่ หรือมีอายุงานน้อยผ่านประสบการณ์การทำงานในระยะเวลาอันสั้น ต้องรับผิดชอบงานที่หนักเกินหน้าที่ที่ควรจะเป็น เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานเนื่องจากขาดประสบการณ์มักจะถูกตำหนิ ทำให้ต้องหยุดงาน เนื่องจากมีความเครียด และรู้สึกไร้พลังในการทำงาน (มาริษา สมบัติบุรณ์, สาคุณ แสงพานิช, ชรัสนิภูติ ยัมบุญณะ และชพร เทชะศิลป์, 2546)

จากลักษณะงานที่ส่งผลต่อความเครียดดังกล่าวข้างต้น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งยังทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ กันธา และคณะ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนความต้องการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างในระยะ 1 ปี ข้างหน้าได้ร้อยละ 25.2 และการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รังควัต (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขผลการศึกษาพบว่า รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์กร และลักษณะงาน และการทำงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8

ดังนั้น การให้ความสำคัญขององค์กรในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น สิทธิของ

พนักงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร สอดคล้องกับ Burke Institute (2003) อ้างถึงใน จุฑาทพร กบิลพัฒน์, 2554) ซึ่งเป็นสถาบันที่มีการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ให้ความร่วมมือ และช่วยสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรซึ่งมีความสำคัญกับองค์กรมาก นั้นหมายถึงพนักงานอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะพนักงานรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรให้คุณค่าและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

1. ความผูกพันทางใจ และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร Buchanan (1974) และ Steers (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมสอดคล้องกับขององค์กร มีการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง จะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่ง Watts (2003) อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง และวิริตี โกมุทวิงษ์, 2547) ว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่น และสามารถอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรได้ โดยพนักงานจะใส่ความละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานใส่ไปในทุกงานที่ทำ

2. ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้กล่าวไว้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้สอดคล้องกับที่ Buchanan (1974), Steers (1977) และเทพประสิทธิ์ อุดตะโมท (2549) ได้กล่าวว่าจะส่งผลถึงความอุทิศทุ่มเทให้แก่องค์กรดังนั้นองค์กรที่ชาญฉลาดจึงต้องเข้าใจลักษณะ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานรวมทั้งให้ความสำคัญและหาวิธีการบริหารคนที่เหมาะสม

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวไปนั้น พอจะสรุปโดยรวมได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ความผูกพัน พร้อมทั้งจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้มีการอุทิศทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อองค์กรและความยึดมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) นั้น เป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยาได้รับความสนใจภายหลังที่ The Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและเป็นองค์กรที่ปรึกษาได้เริ่มทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 1985 (Ferguson, 2005 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) ภายหลังจากนั้น Kahn (1990 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานว่ามีความแตกต่างจากโครงสร้างทางบทบาทต่าง ๆ ของพนักงานในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือแรงจูงใจภายใน แต่ความผูกพันของพนักงานจะมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ที่จะขัดเกลากระบวนการของคนให้แสดงออกมาระหว่างที่ทำงานอยู่ได้อย่างไร โดย Kahn ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเป็น โครงสร้างที่มีหลายมิติ ซึ่งอาจจะเป็นมิติด้านความรู้สึก ผูกพันของพนักงาน มิติด้านการเรียนรู้ การคิด หรือความผูกพันของพนักงานเป็นความพยายาม ของสมาชิกในองค์กร ที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันของพนักงานจะแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงาน

แนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากการทบทวนแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย สรุปได้ 3 ประเด็น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ ที่	แนวคิด ความผูกพันต่อ องค์กร	Buchanan (1974)	Steers (1977)	ISR (2004)	Hewitt Associates (2003)	Robert March AndHiro chi Mannari (1997)	Herbert and Arthur (1976)	ความ ถี่	ลำดับ ที่
1	เป็นหนึ่งใน เดียวกับองค์กร ยอมรับใน ค่านิยมของ องค์กร	/	/				/	3	2
2	ความเกี่ยวพัน กับองค์กร	/	/		/	/	/	5	1
3	ความจงรักภักดี ต่อองค์กร	/	/	/	/	/		5	1

จากตารางที่ 2 สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งประเด็นส่วนใหญ่ที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมีส่วนร่วมกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรยอมรับในค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Buchanan (1974) จึงนำแนวคิด 3 ประการมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความครอบคลุมในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน (Buchanan, 1974) ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ที่กล่าวถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความมีส่วนร่วมกับองค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร (Buchanan, 1974) ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ที่กล่าวถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Buchanan, 1974) ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ที่กล่าวถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ AlphaMeasure (n.d. อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) ที่กล่าวถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความพยายามที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่ง AlphaMeasure เน้นว่าภาวะผู้นำในองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกถึงความจงรักภักดี และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีความผูกพันทางใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ผลการศึกษาของสภากาชาดเพื่อคาดประมาณความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้าด้วยวิธี Health demand method ทั้งจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทยประมาณ 65 ล้านคน และชาวต่างชาติประมาณ 2 ล้านคน พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2556-2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพ 168,500 คน ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพในระบบแค่ 125,250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2553) จากข้อมูลดังกล่าวประเทศไทยจึงยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่มาก นอกจากนี้จะมีการสูญเสียบุคลากรทางการพยาบาลเนื่องจากการสูงอายุ และเกษียณอายุ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงศ์, 2555) ยังพบว่า มีการสูญเสียบุคลากรทางการพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นการโอนย้าย/ ลาออก ทำให้เกิดความขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อความต้องการบุคลากรทางการพยาบาล ปัญหาและสาเหตุสำคัญ คือลักษณะงานที่หนัก ต้องอดทน ขาดแรงจูงใจ ขาดโอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนต่ำกว่าภาระงาน เวลาของการทำงานไม่เป็นไปตามการดำเนินชีวิตของครอบครัว ซึ่งต้องหมุนเวียนกันทำงานเป็นช่วงเวลาต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ขัดต่อธรรมชาติการพักผ่อนและการใช้

ชีวิตปกติ ทำให้การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในงานทำได้ยากขึ้น และอยู่กับความทุกข์ทรมานทั้งทางกายและใจของผู้ป่วยและญาติ ต้องเผชิญหน้ากับอารมณ์ความรู้สึกของผู้ป่วยและญาติทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้หากองค์กรไม่ตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ อาจเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดการ โอนย้าย ลาออกในที่สุด (ผาณิต สกุรัตนะ, 2537)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Burke Institute (2003 อ้างถึงใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554) ซึ่งเป็นสถาบันที่มีการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ให้ความร่วมมือกับองค์กร และช่วยสร้างความสำเร็จให้กับธุรกิจ นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee engagement) กับความภักดีต่อตราหือของลูกค้า (Customer loyalty) และผลกำไรของบริษัท (Profitability) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ The Gallup Organization (2002 อ้างถึงใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554) ได้ทำการวิจัยและพบว่า ปัจจัยที่ทำให้กิจการเจริญเติบโตไม่ได้เกิดจากการผลิตให้มีกำไรเท่านั้น แต่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันกับองค์กร แล้วจึงจะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของกำไรอย่างแท้จริง

Buchanan (1974) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางาน (Turnover rate) ของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้จึงกล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจเช่นเดียวกับที่ ปัทมา สมสนัน (2556) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานด้วย

ความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ ปีทมา สมสนัน (2556) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคง และเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรจากงานวิจัยของ Mowday and others (1974) ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวก็มีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ สอดคล้องกับการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงานจำนวน 3 ล้านคนใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และหากอยู่ในองค์กรนานขึ้นความผูกพันจะยิ่งลดลง แต่การให้พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นายจ้างจึงควรตั้งเป้าหมายให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานทำในสิ่งที่ทำได้ดีที่สุด แสดงความเอาใจใส่พนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันมากขึ้นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

ผู้บริหารและนักวิจัยทางด้านบริหารมักจะพบเห็นอาการเริ่มต้นของปัญหาในการทำงานที่มีสาเหตุมาจากการที่พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร เช่น การถดถอยอย่างต่อเนื่องด้านจิตใจและลดความอยากมีส่วนร่วมในงาน สะท้อนออกมาในลักษณะที่พนักงานขาดความกระตือรือร้นเอาตัวออกห่างจากงาน ไม่ชอบใช้ความคิดริเริ่ม ไม่กล้าตัดสินใจทำอะไรใหม่ เป็นผลเสียต่อความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร โดยรวม เป็นตัวขัดขวางการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Senge, 1990 อ้างถึงใน จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์, วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และอมรรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์, 2558)

องค์กรประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

องค์กรสามารถสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานเพื่อให้สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กรได้ในระยะยาว ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมผลักดันให้ผู้นำองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องสำรวจผลของ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือ การทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

Burke Institute (2003 (อ้างถึงใน จูฑาพร กบิลพัฒน์, 2554) ซึ่งเป็นสถาบันที่ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee engagement model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี Ed Gubman (2003 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) กล่าวว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันของพนักงานนั้น ต้องเกิดจากการให้คุณค่าและความรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรในขณะเดียวกัน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการมีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น พนักงานต้องการอยู่กับองค์กรเมื่อองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ตรงกับความต้องการของพนักงาน

2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสอดคล้องกับแนวคิดของ AlphaMeasure (ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันว่าเป็นความจงรักภักดี ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความพยายามที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่ง AlphaMeasur เน้นว่าภาวะผู้นำในองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อความผูกพันของพนักงาน

3. เพื่อนร่วมงาน (Work group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี ซึ่ง Porter and Steers (1973 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน เช่นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และรูปแบบของภาวะผู้นำ

4. ลักษณะงาน (The job) งานต้องท้าทาย มีระบบการประเมินผลงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work job) มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่ง Baron (1986 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ได้กล่าวไว้ว่าการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงนั้น พนักงานต้องมีความพึงพอใจในความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่หากพนักงานมีทางเลือกหรือโอกาสในการหางานใหม่มากขึ้นจะมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ The Institute for Employment Studies หรือ IES (2004 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) บริษัท

ที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน ในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กร ใน NHS (National Health Service) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรคือการมีโอกาสในการพัฒนาในงาน หรือ ความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ISR, 2004 (อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและที่ปรึกษาทางด้านงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงาน โดยการสำรวจพนักงานจำนวน 160,000 ล้านคนจาก 40 บริษัทใน 10 ประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็คือการพัฒนาอาชีพ (Career development) โอกาสในการเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเองของพนักงาน

6. ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้ The Gallup Organization ได้อธิบายความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การมีลูกค้าที่ผูกพันต่อองค์กรเป็นการบริการลูกค้าและสร้างฐานที่มั่นคงของลูกค้าให้เกิดความผูกพัน ทำให้การเติบโตยั่งยืน เป็นการสร้างผลกำไรที่แท้จริง ซึ่งเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จะเห็นว่าจากการศึกษาของนักวิชาการหรือองค์กรต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความหลากหลายที่ใช้จับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันในองค์กรขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าการศึกษาและวิจัยนั้นจะมีตัวแปรหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกันแต่ก็พบว่าปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน เช่น ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะของงานและการมีส่วนร่วมในงาน เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ตลอดไป และสร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทำให้องค์กรก้าวต่อไปและประสบความสำเร็จ ต้องการอยู่ในองค์กรตลอดไป และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

การจะก้าวไปสู่ความยั่งยืนระหว่างพนักงานและองค์กรร่วมกันได้ ต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น มีผู้ได้ศึกษาถึงแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย สามารถสรุปหลักสำคัญได้ดังนี้

1. มีการสร้างสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุขสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร ได้ทำงานกับผู้นำที่มีความน่าเคารพศรัทธา (Working for admired leaders) และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน (Having positive working relationships)

2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (Measuring with fair system) มีการกำหนดผลประโยชน์หรือผลตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน
3. มีการมอบหมายงานที่สำคัญและมีความหมาย (Doing meaningful work) พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าและมีอำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบ มีการแจ้งขอบเขตหน้าที่และความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน (Clear job expectations) รับรู้ได้ถึงการยอมรับและชื่นชมจากองค์กร (Recognition and appreciation)
4. ได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาและก้าวหน้าในองค์กร (Giving opportunity for advancement and professional development) การทำบันไดวิชาชีพ (Career path) เพื่อให้ทราบว่าเมื่อทำงานสำเร็จแล้วจะมีโอกาสเติบโตอย่างไร
5. มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร (Communication) พนักงานได้รับรู้ข่าวสารขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันพนักงานทุกระดับมีพฤติกรรมสื่อสารที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
6. สามารถสร้างความสมดุลในตัวเองได้ดี (Living a balanced life)
7. ได้รับการสอนงานและสนับสนุน (Coaching and work support) รวมถึงมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Adequate tools to complete work responsibilities)

จากแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นและ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา โดยมีแนวความคิดที่ว่าถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย โดยจะแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) คือ ยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) คือ มีส่วนร่วมกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กรและมีความจงรักภักดี (Loyalty) โดยยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันองค์กรไว้ ซึ่งมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิจัยที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้ งานวิจัยในประเทศ

สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.5 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.2 โดยพบมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 หน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงเพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่

ธิดารัตน์ ศรีกันทา, ภูมิตา อินทรประสงค์, สุขุม เจียมตน และจรรยา ภัทรอาษาชัย (2556) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเหนื่อยหน่าย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ภาพรวมความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ส่วนความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณพ่อง, นพพร โทวธีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ 277 คนที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์หัตถดอยแบบเชิงชั้น พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ร้อยละ 68.3

วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมพลังในงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่คุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามการรับรู้ของหัวหน้าพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2. ผลของความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและการเสริมสร้างพลังในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ การเสริมสร้างพลังในงานรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือนและระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า พยาบาลที่มีช่วงอายุ 41-55 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างพลังในงาน โดยพบว่าพยาบาลที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมพลังอำนาจในงานสูงสุด สถานภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส/ ม่ายจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือนและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ

ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนคร อุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีผลการวิจัยสรุปได้ 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรโรงพยาบาลที่ศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และความยินยอมทำตามเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาลที่ศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตัวชี้วัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีตัวชี้วัด 3 ตัวที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ โอกาส

เจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้คนมีเอกลักษณ์ ส่วนบุคคล และ ความรับผิดชอบทางสังคมต่อภาระกระทำขององค์กร 3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ โดยคนอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มียุ่ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4. ความแตกต่างของโรงพยาบาล ในจังหวัดอุบลราชธานีมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร โดยบุคลากร โรงพยาบาลอุบลรัตน์ ชนบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากร โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์และโรงพยาบาลราชเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. องค์ประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบแรกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง และบทบาทการทำงานที่ล่งกล้า การพักผ่อนส่วนตัวและความต้องการของครอบครัวที่น้อยที่สุด 6. องค์ประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง และบทบาทการทำงานที่ล่งกล้าการพักผ่อนส่วนตัวและความต้องการของครอบครัวที่น้อยที่สุด โดยปัจจัยทั้งสามนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 16.2 และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

รินดา กาพนตร (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิริลักษณ์ ชูทวด และสิทธิชัย เอกอรรถผล (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีฐานะเศรษฐกิจแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ 61.5% สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานมีดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน = 0.549 การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร + 0.303 ความผูกพันต่อองค์กร

นิยม สีสวรรณ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรสคู่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน และการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ

ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 19 มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร = .251 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ + .119 คุณภาพชีวิตการทำงาน - .122 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร + .117 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ทัศนีย์ ทูมมานนท์ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 ผลการศึกษาพบว่า 1. พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส 2. พยาบาลประจำการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส 3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และโอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 48.34 เปอร์เซนต์ ดังสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ในรูปคะแนนดิบ = .6121 + .3639 ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ

ยุติธรรม+.2465 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม +.1251 ความสมดุลของชีวิต โดยภาพรวม +.1206 โอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน นอกจากนี้ ยังมี การศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมความน่าไว้วางใจของหัวหน้า หรือผู้ป่วย ความเหนื่อยหน่ายในงาน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก และแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานและสามารถ พยากรณ์ความคงอยู่ในงานได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac, Mokoukolo and Colombat (2013) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ใน ประเทศฝรั่งเศส ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลและคุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผูกพันต่อการทำงานใน องค์กรของพยาบาล

Ya-Wen, Yu-Tzu, Chang-Gi and McCreary (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกจากราชการของพยาบาล ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาล 1,283 คนจาก 7 โรงพยาบาลในไต้หวัน ในช่วงเดือนมีนาคม ถึง มิถุนายน ปี 2012 พบว่า พยาบาล มากกว่าครึ่ง (52.5%) มีความตั้งใจลาออกจากราชการอย่างมีนัยสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้านมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากราชการ ($r = -0.17$ to $-0.37, p < .01$) สามารถพยากรณ์ ความตั้งใจลาออกจากราชการที่แปรผันกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 28 เหลืออีกร้อยละ 72 เป็นผลจากปัจจัยอื่น ($R^2 = 0.282$) ได้แก่ สถานภาพโสด การศึกษาระดับประกาศนียบัตรหรือ เทียบเท่า ทำงานในโรงพยาบาลที่ไม่มีการเรียนการสอน คุณภาพชีวิต การทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การยอมรับในวิชาชีพ การบริหารจัดการงานและภาระงาน ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และ จำนวนบุคลากรทางการพยาบาลและการดูแลผู้ป่วย สามารถนำไปพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากราชการได้ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอีก 3 ด้าน ไม่ สามารถนำไปพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากราชการได้ การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมี ความสัมพันธ์ เช่น สถานภาพโสด ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ เช่น ทำงาน ในโรงพยาบาลที่ไม่มีการเรียนการสอน คุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้านแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับ

ความตั้งใจลาออกของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาพยากรณ์จึงเห็นว่าแปรผกผันกับความตั้งใจลาออกของพยาบาล เพื่อลดความตั้งใจลาออกของพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมุ่งเน้นไปที่การปรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การยอมรับในวิชาชีพ การบริหารจัดการและภาระงาน ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และ จำนวนบุคลากรทางการพยาบาลและการดูแลผู้ป่วย

Mosadeghrad, Ferlie and Rosenber (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และอัตราการลาออกของพนักงาน โรงพยาบาล Isfahan ประเทศ Iran ผลการศึกษา พบว่า ร้อยละ 26 ของพนักงานทั้งหมด ให้คะแนนความเครียดในการทำงานในระดับสูง สาเหตุหลักของความเครียดมาจาก ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ความไม่เสมอภาคในงาน ภาระงานที่มากเกินไป ขาดแคลนอัตรากำลัง ขาดการยอมรับและสนับสนุนให้โอกาส ความกดดันเรื่องเวลา ขาดความมั่นคงในงานและขาดการสนับสนุนเรื่องการบริหารจัดการ พบความสัมพันธ์แปรผกผันกันระหว่างความเครียดในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาล สิ่งสำคัญที่สุดที่จะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การจัดการความวุ่นวาย สร้างความภาคภูมิใจในงาน สร้างความมั่นคงในงานจัดการความเครียดในงาน สุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงาน จะเห็นว่าความเครียดในการทำงาน ส่งผลสัมพันธ์กับทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงาน ดังนั้นจึงเป็นบทบาทของ HRM ในการค้นหา ปฏิบัติ และประเมินแผนกลยุทธ์ในการป้องกันการเกิดความเครียดจากการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อไป

Maslach and Leiter (2009) ศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงระหว่างความเบื่อหน่ายและความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 ตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินพยาบาลชาวแคนาดา(N=667) ซึ่งถูกประเมินเรื่องความเบื่อหน่ายในงาน ความอยากลาออก ใน 6 หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเช่น ภาระงาน ความเป็นธรรม การให้รางวัล ค่าตอบแทน กฎระเบียบ ค่านิยม เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่า ความคิดคงอยู่ในงานของพยาบาลสัมพันธ์กับความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ซึ่งผลการวิจัยยังต้องการการวิเคราะห์เกี่ยวกับผลกระทบของความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ กับการตัดสินใจในงานที่ทำ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาที่มีความสำคัญกับการบริหารทางการพยาบาลและกิจกรรมที่มีในที่ทำงาน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ความเบื่อหน่ายในงาน หรือความเครียดในงาน ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและและแปรผกผันต่อการลาออกจากองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรวิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยแยกตามลักษณะงาน ได้ 3 แผนก ได้แก่ แผนกบริการผู้ป่วยนอก แผนกบริการผู้ป่วย ใน แผนกผู้ป่วยวิกฤติและฉุกเฉิน รวมทั้งสิ้นจำนวน 559 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณขนาด กลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) และใช้ตารางสำเร็จที่ใช้สูตรของ Yamane กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ขนาดคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e=0.05$)

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

เมื่อ N หมายถึง ขนาดประชากร เท่ากับ 559 คน

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{559}{1 + 557(0.05)^2} = 233$$

จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย คือ 233 คน ดังนั้นกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (พนักงาน) ในการวิจัยทั้งหมด คือ จำนวน 233 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบ่งจำนวนบุคลากรฝ่ายการพยาบาลทั้ง 3 แผนก ดังตารางที่ 3 สุ่มหน่วยตัวอย่างมาจากแต่ละแผนกโดยความสะดวก (Convenience) ซึ่งเป็น Non-probability โดยใช้แบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วจึงออกเก็บข้อมูลของบุคลากร

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
แผนกบริการผู้ป่วยนอก	206	86
แผนกบริการผู้ป่วยใน	180	75
แผนกผู้ป่วยวิกฤติและฉุกเฉิน	173	72
รวม	559	233

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตงานวิจัย และตัวแปรที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง การศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การรับผิดชอบต่อสังคม

ขององค์กรมีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ (Checklist) มาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert' Scale โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน (McIver & Carmine, 1981 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2553) ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผู้วิจัยพิจารณาจัดระดับเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งกลุ่มเป็น 5 กลุ่มดังนี้

คะแนน 4.21-5.00	หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับสูงมาก
คะแนน 3.41-4.20	หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับสูง
คะแนน 2.61-3.40	หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง
คะแนน 1.81-2.60	หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับต่ำ
คะแนน 1.00 -1.80	หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับต่ำมาก

ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งได้ค่ามาจากการคำนวณ โดยการใช้สมการทางคณิตศาสตร์ดังนี้ (Fisher, n.d. อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมินผลที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) และความจงรักภักดี (Loyalty) มีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ มาตรฐานค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert' Scale โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน (McIver & Carmine, 1981 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2553) ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ผู้วิจัยพิจารณาจัดระดับเกณฑ์การให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กร แบ่งกลุ่มเป็น 5 กลุ่มดังนี้

คะแนน 4.21-5.00	หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับสูงมาก
คะแนน 3.41-4.20	หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับสูง
คะแนน 2.61-3.40	หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง
คะแนน 1.81-2.60	หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับต่ำ
คะแนน 1.00 -1.80	หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับต่ำมาก

ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งได้ค่ามาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์ดังนี้ (Fisher, n.d. อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมินผลที่กำหนดไว้ ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนการสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากการศึกษาตำราวิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอบริการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามเบื้องต้นว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตงานวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ชัดเจนและเข้าใจง่ายสำหรับผู้กรอกแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้

- | | | |
|-----|----------------------------|--|
| 2.1 | ดร.กัญวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ | คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2 | ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ | คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.3 | พว.สุจิตรา เทอดศรีระกุล | ผู้จัดการแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา |

ตรวจสอบค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC (Index of Item-objective Congruence) หมายถึง การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบโดยพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ถ้ามีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น “+1” แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อสอบข้อนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จะให้ค่าเป็น “-1” และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ก็จะให้ค่าเป็น “0” (สุรพงษ์ คงศักดิ์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551)

เกณฑ์การพิจารณา

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

โดยใช้สูตรการคำนวณของโรวินเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2553) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

R คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สรุปผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทั้งสิ้น 65 ข้อ สามารถนำไปใช้ได้ 49 ข้อ ไม่สามารถนำไปใช้ได้ 16 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม 16 ข้อ และปรับเพิ่มข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรแต่ละด้านและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะไว้อีก 2 ข้อ แล้วจึงนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

สรุปได้ข้อคำถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 43 ข้อ ด้านความผูกพันต่อองค์กร 24 ข้อ รวมทั้งสิ้น 67 ข้อ แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานจำนวน 30 คน

4. นำไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังตารางที่ 4 โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ α เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

S_i^2 เป็นความแปรปรวนของข้อที่หรือองค์ประกอบที่ i

S_x^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม

ตารางที่ 4 สรุปค่าความเชื่อมั่น การนำไปทดลองใช้กับพนักงาน 30 คน

หัวข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.862
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.850
3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	0.966
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.953
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.980
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	0.938

ตารางที่ 4 (ต่อ)

หัวข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.671
8. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	0.935
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	0.971
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	
1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	0.976
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร	0.979
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.976
ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อส่งไปยังผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ในการศึกษา ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแด่แจ้งกลุ่มตัวอย่างทราบว่าคำตอบหรือข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบในด้านลบต่อการทำแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 30 วัน
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับ มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติโดยดำเนินการดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ผู้วิจัยใช้ในการคำนวณในส่วนของข้อมูลการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในส่วนของข้อมูลการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ (อภิญา อิงอาจ, 2557) ดังนี้

ถ้า r มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก หมายความว่า ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะสูงขึ้นไปด้วย

ถ้า r มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบ หมายความว่า ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าลดลง

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรนั้นไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ ± 1 แสดงว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง

ถ้า r เท่ากับ 1 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ใช้เกณฑ์ดังนี้

(Hinkle, 1998)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.70-0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.50-0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.30-0.50	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00-0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา การศึกษาใช้วิธีออกแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรฝ่ายการพยาบาลจำนวน 233 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation)
** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับและนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 233)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	84	36.1
25-30 ปี	89	38.2
มากกว่า 30-35 ปี	36	15.4
35 ปี ขึ้นไป	24	10.3
รวม	233	100.0
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	98	42.1
3-6ปี	76	32.6
7-10 ปี	43	18.4
11 ปี ขึ้นไป	16	6.9
รวม	233	100.0
หน้าที่รับผิดชอบ		
ผู้จัดการแผนก	1	0.5
พยาบาลวิชาชีพ	87	37.3
ผู้ช่วยพยาบาล	39	16.7
พนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย	106	45.5
รวม	233	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	137	58.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	95	40.8
ไม่ระบุ	1	0.4
รวม	233	100.0

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
แผนกที่สังกัด		
แผนกผู้ป่วยนอก	89	38.2
แผนกผู้ป่วยใน	94	40.3
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ/ฉุกเฉิน	50	21.5
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา จำนวนทั้งสิ้น 233 คน จากบุคลากรทั้งสิ้น 599 คน มีสัดส่วนในอัตราร้อยละ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปี 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี 84 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ มากกว่า 30-35 ปี 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 35 ปี ขึ้นไป 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือ 3-6 ปี 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6

บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย 106 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพ 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

ส่วนใหญ่แล้วมีการศึกษาดำเนินการต่ำกว่าปริญญาตรี 137 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 95 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

พนักงานส่วนใหญ่สังกัดแผนกผู้ป่วยใน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ แผนกผู้ป่วยนอก 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และแผนกผู้ป่วยวิกฤติ/ฉุกเฉิน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมของ
บุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับของ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.15	0.88	ปานกลาง	7
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.77	0.68	สูง	4
3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	3.81	0.67	สูง	3
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.65	0.79	สูง	5
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.03	0.61	สูง	1
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.86	0.63	สูง	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.39	0.88	ปานกลาง	6
8. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.86	0.60	สูง	2
รวม	3.69	0.56	สูง	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ในภาพรวมอยู่ในระดับ “สูง” ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับ “สูง” ได้แก่ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X}=4.03$, $SD=0.61$) รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X}=3.86$, $SD=0.63$) ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($\bar{X}=3.86$, $SD=0.60$) ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X}=3.81$, $SD=0.67$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.68$) และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.65$, $SD=0.79$) ตามลำดับ ส่วนคะแนนต่ำสุดจะเป็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X}=3.15$, $SD=0.88$)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกรายด้าน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	\bar{X}	SD	ระดับของ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ลำดับ
1. ค่าตอบแทน ที่เพียงพอ	3.09	0.99	ปานกลาง	4
2. ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.01	1.03	ปานกลาง	5
3. ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.29	0.92	ปานกลาง	1
4. ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานคล้ายกัน	3.21	0.99	ปานกลาง	2
5. ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น	3.16	0.98	ปานกลาง	3
รวม	3.15	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรกได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.92$) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานคล้ายกัน ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.99$) และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 0.98$) ตามลำดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	SD	ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	3.76	0.83	สูง	3
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.69	0.94	สูง	5
3. อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานปลอดภัย	3.70	0.92	สูง	4
4. มีการจัดอุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันส่วนบุคคล	3.76	0.76	สูง	3
5. มีการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ	3.85	0.83	สูง	2
6. การดูแลด้านการส่งเสริมสุขภาพ	3.90	0.75	สูง	1
รวม	3.77	0.68	สูง	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การดูแลด้านการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.88$) มีการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.83$) มีการจัดอุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.76$) และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ความสามารถส่วนบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับของคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน	3.64	0.89	สูง	5
2. มอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้	3.73	0.76	สูง	4
3. การโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา	3.77	0.86	สูง	3
4. งานที่รับผิดชอบทำให้เกิดการเรียนรู้	3.93	0.76	สูง	2
5. งานที่ทำมีความสำคัญและมีความหมาย ต่อองค์กร	3.98	0.80	สูง	1
รวม	3.81	0.67	สูง	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ในด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ภาพรวม
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.81, SD = 0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรกได้แก่
งานที่ทำมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร ($\bar{X}= 3.98, SD = 0.80$) งานที่รับผิดชอบทำให้ได้
เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X}= 3.93, SD = 0.76$) และการมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา ($\bar{X}= 3.77, SD = 0.86$)
ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับของคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	3.61	0.92	สูง	4
2. หัวหน้างานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า	3.68	0.92	สูง	2
3. การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ	3.65	0.85	สูง	3
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.61	0.89	สูง	5
5. มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้	3.69	0.92	สูง	1
รวม	3.65	0.79	สูง	

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X}= 3.65$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรกได้แก่ มีความ
มั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X}= 3.69$, $SD = 0.92$) หัวหน้างานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า
($\bar{X}= 3.68$, $SD = 0.92$) และการเตรียมความพร้อม ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X}= 3.65$, $SD = 0.85$)
ตามลำดับ

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์
กับผู้อื่น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	SD	ระดับของ คุณภาพชีวิต การทำงาน	ลำดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.03	0.74	สูง	3
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.73	สูง	1
3. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็น	3.97	0.73	สูง	5
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	4.09	0.69	สูง	2
5. ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อหน่วยงาน	3.95	0.71	สูง	6
6. ท่านรับรู้ถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันของทีม	3.98	0.73	สูง	4
รวม	4.03	0.61	สูง	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรก
ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.73$) ท่านได้รับความร่วมมือจาก
ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.69$) และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.74$)
ตามลำดับ

6. ด้านสิทธิของพนักงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านสิทธิของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับของ คุณภาพชีวิต การทำงาน	ลำดับ
1. ท่านได้รับความเสมอภาคเท่าเทียม	3.79	0.74	สูง	4
2. ท่านมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น	3.81	0.72	สูง	3
3. ให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.69	สูง	1
4. เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	3.92	0.78	สูง	2
5. ความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทน	3.70	0.85	สูง	5
รวม	3.86	0.63	สูง	

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านสิทธิของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง
($\bar{X}= 3.86$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้เกียรติและเคารพ
สิทธิของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 4.11$, $SD = 0.69$) เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ($\bar{X}= 3.92$,
 $SD = 0.78$) และท่านมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}= 3.81$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD	ระดับของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำกิจกรรม	3.37	0.93	ปานกลาง	4
2. ท่านมีช่วงเวลาในการพักผ่อน	3.40	1.00	ปานกลาง	2
3. การทำงาน ไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเอง	3.39	1.01	ปานกลาง	3
4. ไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานในระหว่างการพักผ่อน	3.41	0.98	สูง	1
รวม	3.39	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานในระหว่างการพักผ่อน ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.98$) ท่านมีช่วงเวลาในการพักผ่อน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 1.00$) และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเอง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 1.01$) ตามลำดับ

8. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับของ คุณภาพชีวิต การทำงาน	ลำดับ
1. องค์กรมีการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	3.73	0.79	สูง	5
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม	3.94	0.75	สูง	2
3. หน่วยงานท่านเป็นที่ยอมรับในสังคมและชุมชน	3.94	0.76	สูง	2
4. องค์กรไม่เคยถูกร้องเรียนจากจากสังคมและชุมชน	3.68	0.80	สูง	6
5. องค์กรแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม	4.00	0.72	สูง	1
6. องค์กรท่านมีการจ้างงานที่สอดคล้องตามที่กฎหมาย กำหนด	3.88	0.71	สูง	3
7. องค์กรท่านรักษาพยาบาลโดยไม่มีการโฆษณาเกินจริง	3.87	0.80	สูง	4
รวม	3.86	0.60	สูง	

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาพรวมอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กร
แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.72$) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อ
ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.75$) และหน่วยงานท่านเป็นที่ยอมรับในสังคมและชุมชน ($\bar{X} = 3.94$,
 $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมของ
บุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับ
1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	4.00	0.67	สูง	3
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร	4.02	0.57	สูง	2
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.03	0.62	สูง	1
รวม	4.02	0.58	สูง	

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 4.02$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีคะแนนสูงที่สุด ($\bar{X}= 4.03$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ($\bar{X}= 4.02$, $SD = 0.57$) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ($\bar{X}= 4.00$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกรายด้าน

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับของความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับ
1. พนักงานปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท	4.05	0.74	สูง	2
2. ท่านความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.12	0.69	สูง	1
3. ท่านเห็นด้วยและยอมรับนโยบาย	4.00	0.75	สูง	4
4. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร	4.03	0.79	สูง	3
5. ท่านจะมีอนาคตที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้า	3.91	0.83	สูง	5
6. ค่านิยมท่านสอดคล้องของค่านิยมขององค์กร	3.89	0.81	สูง	6
รวม	4.00	0.67	สูง	

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับ “สูง” ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.69$) พนักงานปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ($\bar{X}=4.05$, $SD=0.74$) และท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร ($\bar{X}=4.03$, $SD=0.79$) ตามลำดับ

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับของความ ผูกพันต่อองค์กร	ลำดับ
1. ท่านทุ่มเทให้กับงาน	4.18	0.71	สูง	2
2. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ	4.19	0.69	สูง	1
3. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวทำงานในวันหยุด	3.80	0.83	สูง	8
4. ท่านยินดีทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.74	สูง	6
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จขององค์กร	4.06	0.66	สูง	4
6. ท่านพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	4.03	0.66	สูง	5
7. ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.06	0.66	สูง	4
8. ท่านพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.67	สูง	4
9. ท่านมักจะความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	3.84	0.74	สูง	7
10. ท่านความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จแม้จะ เลิกงาน	4.09	0.68	สูง	3
รวม	4.02	0.57	สูง	

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับ
สูง ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนที่
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.92$) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงาน
คล้ายกัน ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.99$) และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.16$,
 $SD = 0.98$) ตามลำดับ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับของความ ผูกพันต่อองค์กร	ลำดับ
1. ท่านให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบและ ข้อบังคับ	4.03	0.70	สูง	4
2. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานที่บริษัท เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.95	0.72	สูง	7
3. ท่านพร้อมให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา	4.02	0.67	สูง	5
4. ความจงรักภักดีทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับ องค์กร	4.10	0.65	สูง	1
5. ท่านต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด	4.00	0.81	สูง	6
6. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรแห่งนี้ เป็นสถานที่ที่น่าทำงาน	3.95	0.80	สูง	7
7. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของบริษัท	4.09	0.78	สูง	2
8. ท่านจะรีบชี้แจงหากมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรใน ภาพลักษณ์ที่ไม่ดี	4.07	0.75	สูง	3
รวม	4.03	0.62	สูง	

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่าย
การพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง
($\bar{X}=4.03$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คะแนนใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ความจงรักภักดีทำ
ให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กร ($\bar{X}=4.10$, $SD = 0.65$) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของบริษัท
($\bar{X}=4.09$, $SD = 0.78$) และท่านจะรีบชี้แจงหากมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในภาพลักษณ์ที่ไม่ดี
($\bar{X}= 4.07$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน : คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสัมพันธ์				
	ความเป็น อันหนึ่ง อันเดียวกับ องค์กร	ความ มีส่วนร่วม กับองค์กร	ความจงรักภักดี กับองค์กร	รวม	
1.ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	r (p)	0.448** (.000)	0.337** (.000)	0.380* (.000)	0.418** (.000)
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	r (p)	0.573** (.000)	0.337** (.000)	0.513** (.000)	0.557** (.000)
3.ด้านการพัฒนา ความสามารถส่วนบุคคล	r (p)	0.657** (.000)	0.470** (.000)	0.584** (.000)	0.650** (.000)
4.ด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน	r (p)	0.628** (.000)	0.578** (.000)	0.545** (.000)	0.608** (.000)
5.ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	r (p)	0.662** (.000)	0.524** (.000)	0.624** (.000)	0.689** (.000)

ตารางที่ 19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสัมพันธ์				
		ความผูกพันองค์กร			
		ความเป็น อันหนึ่ง อันเดียวกับ องค์กร	ความมี ส่วนร่วมกับ องค์กร	ความจงรักภักดี กับองค์กร	รวม
6.ด้านสิทธิของพนักงาน	r	0.701**	0.646**	0.641**	0.707**
	(p)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
7.ด้านความสมดุล ระหว่างการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	r	0.480**	0.638**	0.466**	0.499**
	(p)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
8.ด้านการรับผิดชอบต่อ สังคมขององค์กร	r	0.769**	0.452**	0.682**	0.771**
	(p)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
รวม	r	0.772**	0.679**	0.695**	0.768**
	(p)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)

จากตารางที่ 19 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูง คือ 0.768

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ได้แก่ ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($r=0.771$) รองลงมาคือด้านสิทธิของพนักงาน ($r=0.707$) ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r=0.689$)

รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ($r=0.650$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($r= 0.608$) และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r=0.557$) ระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($r=0.499$) และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r=0.418$)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 233 ชุด พบว่าบุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 21 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 9.01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญและเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปแยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 สรุปข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

ลำดับที่	ปัจจัยวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	ความถี่ของจำนวนที่ตอบ	ลำดับที่
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	15	1
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4	2
3	ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	1	5
4	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	-	-
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	1	5
6	ด้านสิทธิของพนักงาน	1	5
7	ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3	3
8	ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	1	5
9	ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	1	5
10	ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	-	-
11	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	2	4

จากตารางที่ 20 พบว่า จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ โดยข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โรงพยาบาลควรพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีความเสี่ยง เช่น ในหน่วยงานวิกฤติ หรือในหน่วยงานที่ต้องรองรับผู้ป่วยติดเชื้อรุนแรง เนื่องจากการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงาน ต้องการผู้มีความชำนาญ และมีความเสี่ยงแตกต่างกันออกไป อีกทั้งค่าครองชีพ ยังมีการปรับสูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น นำมาซึ่งความกังวลใจในเรื่องรายรับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (คิดเป็นร้อยละ 51.72)
2. โรงพยาบาลควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพสิ่งแวดล้อมที่โปร่งโล่งสบาย มีการระบายอากาศที่ดี เพื่อลดการแพร่กระจายเชื้อ อีกทั้งควรมีการกำจัดแมลงหรือพาหะนำโรคต่าง ๆ เช่น แมลงวัน แมลงสาบ ที่เป็นตัวนำพาเชื้อโรคสู่ผู้รับบริการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย นอกจากนี้สภาพอากาศภายในอาคารบางจุดไม่สามารถควบคุมอุณหภูมิได้ ทำให้เกิดความร้อนขณะปฏิบัติงาน (คิดเป็นร้อยละ 13.79)
3. โรงพยาบาลควรพิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกับภาระงาน เนื่องจากปัจจุบัน บุคลากรจำเป็นต้องขึ้นเวรติดต่อกันเกินกว่า 8 ชั่วโมง และหยุดพักน้อยกว่า 8 ชั่วโมงในการต่อเวรทำให้บางเดือนทำงานเกินกว่า 300 ชั่วโมงต่อเดือน อีกทั้งยังต้องมาประชุมในวันหยุด หรือไม่ได้หยุดในวันเสาร์ หรือวันอาทิตย์เลย เนื่องจากไม่สามารถจัดเวรได้เพราะอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ (คิดเป็นร้อยละ 10.34)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

โดยมีสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

H1: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ศึกษาได้แก่ บุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา จำนวน 559 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณขนาด กลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) และใช้ตารางสำเร็จที่ใช้สูตรของ Yamane กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ขนาดคลาดเคลื่อนของ ค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e = 0.05$) จาก การคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย คือ 233 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบ่งจำนวน บุคลากรฝ่ายการพยาบาลทั้ง 3 แผนก สุ่มหน่วยตัวอย่างมาจากแต่ละแผนกโดยความสะดวก ซึ่งเป็น Non-probability เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งสร้างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตงานวิจัย และตัวแปรที่ต้องการศึกษาและผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่ง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง การศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษากลุ่มพนักงานตัวอย่าง จากบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาจำนวนทั้งสิ้น 233 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปี 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี 98 คนคิดเป็นร้อยละ 42.1 บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย 106 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่แล้วมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 137 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และสังกัดแผนกผู้ป่วยใน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา

ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับ สูง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ ส่วนคะแนนต่ำสุดจะเป็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่คะแนนสูงสุด พบว่า หัวข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณารายละเอียด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่คะแนนต่ำสุด พบว่าหัวข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีคะแนนสูงที่สุด รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องพันกับองค์กร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่คะแนนสูงสุด พบว่า หัวข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ความจงรักภักดีทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กร เมื่อพิจารณารายละเอียด

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ที่คะแนนต่ำสุด พบว่าหัวข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ค่านิยมท่านความสอดคล้องของค่านิยมขององค์กร

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 กับความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ได้แก่ ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รองลงมาคือด้านสิทธิของพนักงาน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ระดับต่ำได้แก่ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

5. สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ โดยข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 โรงพยาบาลควรพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีความเสี่ยง เช่น ในหน่วยงานวิกฤติ หรือในหน่วยงานที่ต้องรองรับผู้ป่วยติดเชื้อรุนแรง เนื่องจากการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงาน ต้องการผู้มีความชำนาญ และมีความเสี่ยงแตกต่างกันออกไป อีกทั้งค่าครองชีพ ยังมีการปรับสูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดการระคายค่าใช้จ่ายมากขึ้น นำมาซึ่งความกังวลใจในเรื่องรายรับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

5.2 โรงพยาบาลควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่โปร่งโล่งสบาย มีการระบายอากาศที่ดี เพื่อลดการแพร่กระจายเชื้อ อีกทั้งควรมีการกำจัดแมลงหรือพาหะนำโรคต่างๆ เช่น แมลงวัน แมลงสาบ ที่เป็นตัวนำพาเชื้อโรคสู่ผู้รับบริการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

นอกจากนี้สภาพอากาศภายในอาคารบางจุดไม่สามารถควบคุมอุณหภูมิได้ ทำให้เกิดความร้อนขณะปฏิบัติงาน

5.3 โรงพยาบาลควรพิจารณาเรื่องอัตรากำลังของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกับภาระงาน เนื่องจากปัจจุบัน บุคลากรจำเป็นต้องขึ้นเวรติดต่อกันเกินกว่า 8 ชั่วโมง และหยุดพักน้อยกว่า 8 ชั่วโมงในการต่อเวร ทำให้บางเดือนทำงานเกินกว่า 300 ชั่วโมงต่อเดือน อีกทั้งยังต้องมาประชุมในวันหยุด หรือไม่ได้หยุดในวันเสาร์ หรือวันอาทิตย์เลย เนื่องจากไม่สามารถจัดเวรได้เพราะอัตรากำลังไม่เพียงพอ

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับ สูง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ ส่วนคะแนนต่ำสุดจะเป็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ สิริลักษณ์ ชูทวดและสิทธิชัย เอกอรรถผล (2552) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่คะแนนต่ำสุด พบว่าหัวข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่มีชื่อเสียง และรักษาผู้ป่วยประกันสังคมร่วมด้วยทำให้ปริมาณผู้รับบริการสูง ภาระงานจึงมากขึ้นตามกัน แต่การจ่ายค่าตอบแทนจำเป็นต้องอ้างอิงจากตลาดเพื่อเป็นการควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายให้โรงพยาบาลมีผลกำไรสอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนด จากภาระงานที่มากทำให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีอัตราการลาออกสูง พนักงานที่ใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้ ต้องผ่านการสอนงาน ทำให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลเห็นว่าปริมาณงานมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนี้งานของฝ่ายการพยาบาลเป็น

งานที่ต้องใช้ความชำนาญเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับบุคลากรอื่นที่ทำงานร่วมกันในองค์กรซึ่งได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าทำให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลรู้สึกว่าเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา รินดา กาพนตร (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการทำงานของพยาบาลต้องผลัดเวรกันตลอด 24 ชั่วโมงเวลาในการพักผ่อนไม่แน่นอน ในปัจจุบันต้องทำงานร่วมกับสาขาวิชาชีพทำให้เกิดความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมและค่าตอบแทน รายได้ ไม่สมดุลทำให้การรับรู้ถึงด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีว่าด้วยการจ้างที่มีข้อขัดแย้งกัน (Discrepancy theory) ว่าความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการจ่ายมักจะมีผลสืบเนื่องจากพนักงานมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ (Lawler, 1987) ซึ่งความพึงพอใจจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ระดับค่าจ้าง ค่าครองชีพ เกณฑ์ในการจ่าย

2. ผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีคะแนนสูงที่สุด รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรที่คะแนนสูงสุด พบว่า หัวข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ความจงรักภักดีทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กรเมื่อพิจารณารายละเอียดด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรที่คะแนนต่ำสุด พบว่าหัวข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ค่านิยมท่านความสอดคล้องของค่านิยมขององค์กรจะเห็นว่าระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชาอยู่ในระดับสูงทุกด้าน สามารถอธิบายได้ว่าโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับความผูกพันของพนักงาน มีการสำรวจความผูกพันปีละ 1 ครั้งและนำข้อเสนอแนะที่พนักงานได้แนะนำไว้ไปปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ยกตัวอย่างเช่น การจัดที่จอดรถสำหรับพนักงาน การจัดสวัสดิการด้านอาหารในราคาสำหรับพนักงาน การตรวจสุขภาพและสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน การจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร โทวธีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร และการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความพึงพอใจในงานซึ่งเกิดจากแรงจูงใจในการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่ดีโดยทำให้พนักงาน

เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การที่โรงพยาบาลมีผู้นำและผู้บริหารที่ดี มีการจัดหาสวัสดิการที่ดี มีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อความผูกพันต่อองค์กร (ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ได้แก่ ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รองลงมาคือด้านสิทธิของพนักงาน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ระดับต่ำได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของรินดา กาพนนตร (2552) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นยังสอดคล้องกับ Burke Institute (2003 อ้างถึงในจุฑาทพร กบิลพัฒน์, 2554) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลอย่างยุติธรรม ภาวะผู้นำในองค์กร เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำท้อ และความก้าวหน้าในงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา มีผู้นำที่มีความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจพนักงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับตลาด มีสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และบอกสิ่งที่ต้องการได้ พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีการเปิดโอกาสให้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไทศรีราชา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางเพื่อพิจารณาดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่ยังมีระดับปานกลางเพิ่มมากขึ้น เพื่อรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรไว้ในระดับสูงหรือเพิ่มให้อยู่ในระดับสูงมากต่อไปดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและค่าตอบแทนที่เพียงพอ เป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นมีค่าคะแนนต่ำสุดตามลำดับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า โรงพยาบาลจึงควรมีแนวทางในการพิจารณาค่าตอบแทนโดยพิจารณา ค่างานร่วมกับทักษะความชำนาญ ในการกำหนดค่าจ้าง โดยพิจารณาเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการทำงาน บุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษในงาน และบุคลากรที่เป็นกลุ่มงานที่เป็นงานหลักขององค์กร และเป็นตำแหน่งที่หายาก มีความขาดแคลน นอกจากนี้การพิจารณาค่าตอบแทน Short term incentive (โบนัส) และการขึ้นเงินประจำปี ควรนำผลการปฏิบัติงาน(Performance)มาพิจารณาร่วมด้วย

1.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้และความสามารถมีค่าคะแนนต่ำสุดตามลำดับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า

1.2.1 โรงพยาบาลควรกำหนดแผนในการพัฒนาความรู้ประจำตำแหน่งให้มีความเหมาะสม เช่นด้านความชำนาญเฉพาะทาง ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

1.2.2 โรงพยาบาลควรกำหนดเกณฑ์ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการเติบโตในอาชีพ(Career path) ให้มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า ทุกหัวข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดสรรเวลาให้กับการทำกิจกรรม การมีช่วงเวลาในการพักผ่อน การทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของ

ตนเอง และไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานในระหว่างการพักผ่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า โรงพยาบาลควรพิจารณากรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม และมีการจัดตารางในการทำงานตาม กฎหมายแรงงาน และมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลสามารถจัดสรรเวลาใน การปฏิบัติงาน และเวลาให้กับการดำเนินชีวิตประจำวันได้เหมาะสม มีเวลาในการพักผ่อนที่ เพียงพอ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. สำหรับผลการวิจัย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า องค์กรควรมี กิจกรรมการสร้างควมผูกพันองค์กร โดยการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาประจำปี การจัดกิจกรรมสันทนาการนอกสถานที่ การสร้างสหกรณ์ ออมทรัพย์ โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นต้น เพื่อรักษาระดับความผูกพันให้เพิ่มขึ้นและมีความ ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรใน พนักงานทุกคน เพื่อให้เห็นภาพรวมของโรงพยาบาล

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร ระหว่างโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี และศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง โรงพยาบาลเอกชนกับ โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดชลบุรี ที่มีขนาดองค์กรใกล้เคียงกัน เพื่อให้เห็นมิติต่าง ๆ ในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น

3. ควรศึกษาตัวแปรตามอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวดี. (2558). คุณภาพชีวิตพยาบาลไทยทำงานหนักเกิน 12 ชั่วโมงคุณภาพชีวิตต่ำ. เข้าถึงได้จาก http://www.diabassocthai.org/news_and_knowledge/798
- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์, วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และอมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 13(1), 119-132.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน *Quality of Work Life*. เข้าถึงได้จาก http://www.drwathits.com/09-54/10AUG54_N/QWL.pdf
- ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์ และเบญจมาศ บุญรับพ่ายพ. (2557). การพัฒนานับไดวิชาชีพทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 75-80.
- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2539). สถิติเพื่อการวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ญานิสรา ลิ้มรัตน์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงรัตน์ ธรรมสาโรช. (2556). การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน. เชียงใหม่: พ.พรพิพัฒน์.
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, คัคณางค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชิวพูนผล และวรรณิ สัตยวิวัฒน์. (2553). ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดในพยาบาล. *Journal of nursing science*, 28(1), 67-75.

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2530). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4 (หน้า 266). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทองศรี กำภู อยุธยา. (2543). การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวีศรี กรีทอง. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนันท์ ทูมมานนท์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพประสิทธิ์ อุดตะโมท. (2549). การบริหารกำลังคนในองค์กรยุคใหม่: การจ้างงานแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราว. วารสารข้าราชการ, 51(4), 41.
- ธิดารัตน์ ศรีกันทา, ภูษิตา อินทรประสงค์, สุขุม เจียมตน และจรรยา ภัทรอาชาชัย. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีย์, 29(1), 57-64.
- นภัสชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอนามัยครอบครัว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิยม สี่สุวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ป้วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รังควัด. (2554). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล*, 26(4), 43-54.
- ประกาศสภาการพยาบาลเรื่องมาตรฐานบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับตติยภูมิและระดับตติยภูมิ. (2548, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 42-45.
- ประพนธ์ ผาสุกข์คีต. (2552). *Happy Workplace-สวรรค์ในที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>
- ประภัสสร ฉันทศรีททาการ. (2544). *การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา สมสนั่น. (2556). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก. *วารสารการตลาดและการสื่อสาร*, 1(2), 775.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกินอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ. (2554). *ความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน*. ยะลา: ฝ่ายวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลราชชนนียะลา.
- ผาณิต สกฤตวิณะ. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ บุญญานูรัตน์. (2530). *วิทยาการพยาบาลในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง ใน เอกสารการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8 (หน้า 25-38)*. กรุงเทพฯ: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2542). *การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่โรงพยาบาลคุณภาพ*. สระบุรี: วรานนทการพิมพ์.
- ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- มานพ กาเลียง. (2558). แนวทางการบริหารงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(2), 72-84.
- มาริษา สมบัติบุรณ์, ศาकुณ แสงพานิช, ชรัสนิกุล ยิ้มบุญณะ และชพร เทชะศิลป์. (2546). การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 21(2), 34-35.
- รินดา กภาพนตร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เรมวล นันท์ศุภวัฒน์, อรอนงค์ วิชัยคำ และอภิรดี นันท์ศุภวัฒน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและ ผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์กรในโรงพยาบาลทั่วไป. *พยาบาลสาร*, 41(4), 58-69.
- ลดาวลัย รววมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาลบรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 13(1), 17-23.
- รวมน เดชเมธาวิพงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎดา แสงวดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- ศาकुณ แสงพานิช. (2536). *ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.
- สมเกียรติยศ วรเดช, บุญญพัฒน์ ไชยเมล์, เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ และดวงพร ถวัลย์ชัยรัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุง. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 24(2), 262-272.

- สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
 อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สมชื่น นาคพลัง และวิรดี โกมุทีวงษ์. (2547). *ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่*. *วารสารสาธารณสุขล้านนา*, 10(1), มกราคม- เมษายน, 34-52.
- สิริลักษณ์ ชูทวด และสิทธิชัย เอกอรรถผล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคเหนือ*. *วารสาร สุขศึกษา*, 32(112), พฤษภาคม-สิงหาคม, 19-32.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2536). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุนทร บุญบำรุง. (2557). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาล มหาราชนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลราชชนนี นครราชสีมา*, 20(2), 82-92.
- สุรพงษ์ คงศักดิ์ และ ธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). *การหาค่าความเที่ยงตรงของ แบบสอบถาม (IOC)*. เข้าถึงได้จาก
http://mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=656&articlegroup_id=146
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. *วารสาร ข้าราชการ*, 51(3), 9-12.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). *การบริหารการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จีระวิชาการพิมพ์.
- สุวริย์ เพชรแต่ง, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุริธร กลัมพากร และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง*. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 28(1), 29-42.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อภิญา อิงอาจ. (2557). *การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อการวิจัย เล่ม 2; เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์เชิงสถิติ*. ชลบุรี: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณรัตน์ คันทา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาล. *Journal of Nursing Science*, 32(1), 81-90.
- อรุณรัตน์ คันทา และคณะ. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *Journal of Nursing Science*, 30(4), 7-17.
- อัญชลี จันทร์ผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณพ่อง, นพพร โทวธิระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อการุณย์*, 19(2), 103-117.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenber, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *The Royal of society Journal*, 24(4), 170-181.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 535-546.
- Callaghann, P., Tak-Ying, S. A. & Wyatt, P. A. (2000). Factory related to stress and coping among chinease nurse in Hong Kong. *Journal of advanced nursing*, 31(6), 1518- 1527.
- Cascio, W. (1995). *Quality of work life: Managing human resources*. (4thed.). New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5thed.). New York: Harpar & Row.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey Bass.
- Hinkle, D. E., William, W. & Stephen, G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Huse, E. F. & Cumming, E. A. (1985). *Behavior in organization: A systems approach to managing*. New York: West.

- Huse, E. F. & Cumming, E. A. (1985). Collectivity bargaining and the quality of work life. *Organization Dynamics*, 10(1), 37-53.
- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). Quality of work life surveys in organization: Methods and benefit. *In proving organizational surveys: New directions, Methods, and applications* (pp.188-209). Newbury Park: SAGE.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organizations* (5th ed). New York: Harper Collins.
- Lawler, E. E. (1987). The design of effective reward system; In L.W. Lorsch, (Ed). *Handbook of organizational behavior* (pp. 255-271). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17, 331-339.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(23), 1-248.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organization behavior human behavior at work* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (in press). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of worklife: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studie*.
- Phillips, J. J. E. (2009). *Managing talent retention an ROI approach*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: Perspective for business and the public sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quatery*, 22(1), 46-56.
- Walton, R. E. (1974). *Criteria for quality of working life*. New York: Free Press.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1993). *Human resources and personnel management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

Ya-Wen, L., Yu-Tzu, D., Chang-Gi, P., & McCreary, L. L. (2013). Predicting quality of work life on nurses' intention to leave [Abstract]. *Journal of Nursing Scholarship*, 45(2), 160-168.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา จังหวัดชลบุรี

.....

แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไทศรีราชา จังหวัดชลบุรี ของนักศึกษาปริญญาโท คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถตอบคำถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมากแก่การทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ โดยการตอบแบบสอบถาม ท่านสามารถตอบคำถามตามความเป็นจริงหรือสภาพที่น่าจะเกิดขึ้น ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เนื่องจากทุกคำตอบที่ได้รับมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง

อนึ่งการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอยืนยันว่าข้อมูลที่ได้รับรวบรวมจะถูกปิดเป็นความลับ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

รายละเอียดแบบสอบถาม

- แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ส่วน คือ
- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

เยาวลักษณ์ บัณฑิตจีน

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง; โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่น่าใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ดี					
1.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
1.4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
1.5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพในสถานประกอบการอื่น					
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
2.1	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย เป็นระเบียบ และสะอาด					
2.2	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง เป็นต้น					
2.3	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของพนักงาน					
2.4	หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์ หรือ เครื่องป้องกันส่วนบุคคล(PPE) สำหรับการปฏิบัติงาน ให้พนักงานอย่างเพียงพอ					

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
2.5	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้ออย่างเหมาะสม					
2.6	ท่านได้รับการดูแลด้านการส่งเสริมสุขภาพในเชิงป้องกันสำหรับพนักงานเมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้					
3.ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล						
3.1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจน					
3.2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.3	หน่วยงานของท่านให้โอกาสบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.4	งานที่ท่านทำหรือรับผิดชอบทำให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้					
3.5	งานที่ท่านทำมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร					
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
4.1	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า เติบโตในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4.2	หัวหน้างานส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
4.3	ท่านได้รับการเตรียมความพร้อม ด้านความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อหน้าที่งานที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม					
4.4	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างมั่นคง					
4.5	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น						
5.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
5.2	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
5.3	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นและ					

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	ข้อเสนอแนะของท่าน					
5.4	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกคนโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี					
5.5	ท่านได้รับการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงควมมีคุณค่าต่อหน่วยงานหรือองค์กร					
5.6	ท่านรับรู้ได้ถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันของทีม การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน					
6. ด้านสิทธิของพนักงาน						
6.1	ท่านได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมในการปฏิบัติตามบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และกฎระเบียบต่างๆขององค์กร					
6.2	ท่านมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือ ชี้แจงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ					
6.3	ท่านให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานเสมอไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด					
6.4	ผู้ร่วมงานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน					
6.5	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล					
7.ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
7.1	ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำกิจกรรมในด้านการทำงาน ครอบครัว สังคม เวลาส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม					
7.2	ท่านมีเวลาบางช่วงหลังจากการทำงานในการพักผ่อน การทำงานอดิเรก หรือพบปะเพื่อนฝูง					
7.3	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว					
7.4	ในระหว่างการพักผ่อนท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานที่ไม่เหมาะสม					

ลำดับ	คำถาม	ระดับความ คิดเห็น				
		1	2	3	4	5
8.ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร						
8.1	องค์กรของท่านมีการทำกิจกรรมเพื่อสังคม แก่ชุมชนที่อยู่รอบข้างอย่างต่อเนื่อง					
8.2	ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร					
8.3	หน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคมและชุมชน					
8.4	องค์กรของท่านไม่เคยถูกร้องเรียนจากสังคมและชุมชน					
8.5	องค์กรของท่านแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น มีการกำจัดขยะอย่างเหมาะสม การไม่ปล่อยมลพิษสู่สิ่งแวดล้อม					
8.6	องค์กรของท่านมีการปฏิบัติต่อพนักงานในเรื่องการจ้างงานที่สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด					
8.7	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาพยาบาลโดยไม่มีกรณีโฆษณาเกินจริง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
คำชี้แจง; โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับระดับความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	คำถาม	ระดับความ คิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification)						
1.1	ท่านคิดว่านโยบายของบริษัท เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนควรให้ร่วมมือในการปฏิบัติตาม					
1.2	ท่านมีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ นโยบายที่บริษัทกำหนดไว้ บรรลุตามเป้าหมาย					
1.3	ท่านเห็นด้วยและยอมรับนโยบายต่างๆที่องค์กรกำหนดขึ้น					
1.4	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงในการทำงาน					
1.5	ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้า ในการอยู่ร่วมงานกับองค์กรแห่งนี้					
1.6	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรเป็นค่าที่มีคุณค่าสอดคล้องกับค่านิยมในการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement)						
2.1	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
2.2	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้ องค์กรประสบผลสำเร็จ					
2.3	เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนและยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อที่จะทำงานในวันหยุด					

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
2.4	ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
2.5	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
2.6	ท่านพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การทำงานของ ท่านเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น					
2.7	ท่านตั้งใจทำงานทั้งหมดที่ได้รับมอบหมายเพราะเชื่อว่าผลของงานจะส่งผลต่อผลประโยชน์ขององค์กร					
2.8	ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานออกมาที่ดีที่สุด					
2.9	ท่านมักแสดงความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่เป็นประจำ					
2.10	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					
3.ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)						
3.1	ท่านให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับการทำงานของ บริษัทอย่างเคร่งครัด					
3.2	ท่านคิดว่า การตัดสินใจทำงานที่บริษัทต่อไป เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
3.3	หากเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กร ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา					
3.4	ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กร					
3.5	ท่านต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด เพราะท่านเชื่อว่าบริษัทจะมีเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง					
3.6	ท่านรู้สึกว่าการบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรแห่งนี้ เป็นสถานที่ที่น่าทำงาน					
3.7	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
3.8	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทท่านในภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไข คำกล่าวนั้นทันที					

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเฉลี่ยของแบบสอบถาม 30 ชุด
คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.984	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำตอบแทนที่เพียงพอ	241.93	1280.638	.290	.984
คำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	241.97	1288.820	.188	.984
คำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	241.62	1275.887	.496	.984
คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติเมื่อเทียบกับงานคล้ายกัน	241.72	1274.135	.541	.984
คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น	241.90	1297.525	.072	.984
สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	241.17	1271.148	.691	.984
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	241.66	1282.877	.222	.985
อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานปลอดภัย	241.31	1268.436	.662	.984
มีการจัดอุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันส่วนบุคคล	241.38	1261.530	.777	.984
มีการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ	241.45	1271.542	.522	.984
การดูแลด้านการส่งเสริมสุขภาพ	241.38	1273.101	.542	.984
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	241.41	1263.180	.732	.984

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้	241.45	1267.042	.698	.984
โอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา	241.34	1250.163	.807	.984
งานที่รับผิดชอบทำให้ได้เกิดการเรียนรู้	241.38	1253.744	.821	.984
งานที่ทำมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	241.41	1255.894	.773	.984
สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	241.59	1266.323	.645	.984
หัวหน้างานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า	241.48	1263.116	.717	.984
การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ	241.48	1262.759	.724	.984
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	241.48	1257.544	.775	.984
มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กร	241.41	1259.894	.702	.984
ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	241.38	1254.815	.802	.984
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	241.21	1252.241	.827	.984
การยอมรับรับฟังความคิดเห็น	241.31	1249.579	.873	.984
ได้รับความร่วมมือ	241.31	1249.150	.835	.984
ความมีคุณค่าต่อหน่วยงาน	241.41	1250.180	.830	.984
ความเป็นหนึ่งเดียวกันของทีม	241.34	1250.163	.807	.984
ความเสมอภาคเท่าเทียม	241.52	1260.187	.721	.984
สิทธิในการแสดงความคิดเห็น	241.34	1262.520	.770	.984
ให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	241.31	1254.079	.841	.984
เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	241.45	1260.899	.719	.984
ความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทน	241.62	1272.744	.521	.984
จัดสรรเวลาให้กับการทำงาน	241.69	1277.436	.511	.984
ช่วงเวลาในการพักผ่อน	241.86	1270.980	.520	.984
อุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเอง	241.83	1279.005	.506	.984
ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานในระหว่างการพักผ่อน	241.93	1289.281	.215	.984
การทำกิจกรรมเพื่อสังคม	241.55	1257.542	.817	.984
เข้าร่วมกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม	241.45	1259.756	.853	.984
เป็นที่ยอมรับในสังคมและชุมชน	241.41	1254.466	.848	.984
การร้องเรียนจากสังคมและชุมชน	241.79	1268.170	.556	.984
ความรับผิดชอบต่อสังคม	241.59	1259.108	.696	.984
การจ้างงานที่สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด	241.66	1258.091	.757	.984
การรักษาพยาบาลโดยไม่มีภาระโฆษณาเกินจริง	241.52	1262.544	.678	.984

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงาน	241.34	1251.591	.784	.984
เห็นด้วยและยอมรับนโยบาย	241.48	1251.616	.793	.984
ความเชื่อมั่นในองค์กร	241.24	1262.475	.714	.984
มีอนาคตที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้า	241.38	1262.887	.749	.984
ความสอดคล้องของค่านิยมขององค์กร	241.41	1259.180	.812	.984
ทุ่มเทให้กับงาน	241.31	1259.293	.744	.984
ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ	241.24	1253.190	.794	.984
เสียสละเวลาส่วนตัว	241.52	1264.473	.643	.984
ทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	241.34	1259.020	.843	.984
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ ขององค์กร	241.24	1258.975	.839	.984
พัฒนาความสามารถของตนเอง	241.24	1257.690	.807	.984
ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	241.24	1262.047	.776	.984
พัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	241.21	1265.599	.724	.984
ความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	241.34	1263.448	.699	.984
ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้เสร็จ	241.38	1259.887	.690	.984
ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	241.21	1255.670	.728	.984
การตัดสินใจทำงานเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	241.45	1264.685	.611	.984
ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา	241.28	1251.993	.800	.984
ทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กร	241.17	1254.505	.763	.984
ต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด	241.45	1257.042	.791	.984
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรแห่งนี้ เป็นสถานที่ที่น่าทำงาน	241.31	1250.507	.813	.984
ความภาคภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของบริษัท	241.17	1252.933	.790	.984
ริบซีแรงในภาพลักษณ์ขององค์กร	241.17	1250.219	.836	.984

ค่าความเชื่อมั่นแบ่งตามรายด้านเฉลี่ยของแบบสอบถาม 30 ชุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน Scale: ALL VARIABLES

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.862	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ค่าตอบแทนที่เพียงพอ	13.23	5.013	.814	.801
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	13.27	5.444	.790	.805
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	13.00	6.552	.712	.829
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานคล้ายกัน	13.10	6.990	.583	.857
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น	13.27	7.444	.583	.860

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.850	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	18.07	10.271	.677	.824
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	18.57	9.426	.411	.888
อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานปลอดภัย	18.23	9.220	.781	.799
มีการจัดอุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันส่วนบุคคล	18.30	9.252	.748	.804
มีการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ	18.37	9.551	.609	.830
การดูแลด้านการส่งเสริมสุขภาพ	18.30	9.252	.748	.804

3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.966	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	14.47	11.913	.930	.954
มอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้	14.50	12.328	.895	.960
โอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา	14.40	11.352	.865	.966
งานที่รับผิดชอบทำให้เกิดการเรียนรู้	14.43	11.495	.918	.956
งานที่ทำมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	14.47	11.430	.926	.954

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.953	5	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	14.20	10.855	.846	.945
หัวหน้างานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า	14.10	10.714	.874	.941
การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ	14.10	10.714	.874	.941
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	14.10	10.369	.898	.936
มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กร	14.03	10.378	.854	.945

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.980	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	18.47	22.464	.817	.987
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	18.30	21.252	.940	.975
การยอมรับรับฟังความคิดเห็น	18.40	21.214	.956	.974
ได้รับความร่วมมือ	18.40	20.938	.951	.974
ความมีคุณค่าต่อหน่วยงาน	18.50	21.017	.963	.973
ความเป็นหนึ่งเดียวกันของทีม	18.43	20.737	.970	.972

6. ด้านสิทธิของพนักงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.938	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเสมอภาคเท่าเทียม	14.33	9.954	.850	.920
สิทธิในการแสดงความคิดเห็น	14.17	10.075	.897	.912
ให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	14.13	9.706	.885	.913
เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	14.27	9.926	.859	.918
ความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทน	14.43	11.013	.678	.950

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.671	4	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
จัดสรรเวลาให้กับการทำกิจกรรม	9.67	2.299	.512	.569
ช่วงเวลาในการพักผ่อน	9.83	2.006	.477	.591
อุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเอง	9.80	2.510	.433	.620
ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานในระหว่างการพักผ่อน	9.90	2.300	.407	.636

8. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.935	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การทำกิจกรรมเพื่อสังคม	21.21	16.027	.723	.931
เข้าร่วมกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม	21.10	16.025	.813	.924
เป็นที่ยอมรับในสังคมและชุมชน	21.07	15.352	.822	.923
การร้องเรียนจากสังคมและชุมชน	21.45	15.542	.730	.931
ความรับผิดชอบต่อสังคม	21.24	14.690	.859	.919
การจ้างงานที่สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด	21.31	15.293	.804	.924
การรักษาพยาบาลโดยไม่มีภาระโฆษณาเกินจริง	21.17	15.362	.795	.925

ความผูกพันต่อองค์กร Scale: ALL VARIABLES

1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.976	6	

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
นโยบายของบริษัท	18.20	18.786	.931	.971
ความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงาน	18.27	17.651	.947	.969
เห็นด้วยและยอมรับนโยบาย	18.40	17.766	.955	.968
ความเชื่อมั่นในองค์กร	18.17	18.626	.918	.972
มีอนาคตที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้า	18.30	19.597	.827	.980
ความสอดคล้องของค่านิยมขององค์กร	18.33	18.713	.960	.968

2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.979	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทุ่มเทให้กับงาน	33.33	54.920	.844	.978
ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ	33.27	53.237	.919	.976
เสียสละเวลาส่วนตัว	33.53	55.430	.818	.979
ทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	33.37	54.654	.949	.975
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของ องค์กร	33.27	54.478	.946	.975
พัฒนาความสามารถของตนเอง	33.27	53.857	.952	.974
ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	33.27	54.961	.904	.976
พัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	33.23	54.668	.944	.975
ความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	33.37	54.654	.900	.976
ความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ	33.40	54.800	.804	.980

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.976	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	26.07	39.168	.903	.972
การตัดสินใจทำงานเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	26.30	40.079	.885	.973
ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา	26.13	39.154	.922	.971
ทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กร	26.03	39.068	.925	.971
ต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด	26.30	40.562	.880	.973
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรแห่งนี้เป็น สถานที่ที่น่าทำงาน	26.17	39.868	.849	.975
ความภาคภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของบริษัท	26.03	38.792	.950	.970
รีบชี้แจงในภาพลักษณ์ขององค์กร	26.03	39.413	.893	.973

ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเฉลี่ยของแบบสอบถาม 233 ชุด
คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	212	91.0
	Excluded ^a	21	9.0
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.981	67

Item-Total Statistics

	Scale			
	Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
	Item	Variance if	Item-Total	Alpha if Item
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Deleted
ค่าตอบแทนที่เพียงพอ	252.54	1256.249	.486	.981
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	252.64	1253.939	.492	.981
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	252.35	1253.963	.553	.981
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานคล้ายกัน	252.41	1251.749	.550	.981
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น	252.48	1250.431	.568	.981
สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	251.88	1252.554	.645	.981
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	251.96	1254.236	.542	.981
อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานปลอดภัย	251.95	1256.500	.509	.981
มีการจัดอุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันส่วนบุคคล	251.87	1260.731	.552	.981
มีการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ	251.79	1257.031	.572	.981
การดูแลด้านการส่งเสริมสุขภาพ	251.74	1253.181	.692	.980

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้	251.92	1253.591	.666	.980
โอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา	251.91	1249.077	.665	.980
งานที่รับผิดชอบทำให้เกิดการเรียนรู้	251.71	1252.519	.730	.980
งานที่ทำมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	251.64	1253.076	.674	.980
สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	252.05	1244.628	.692	.980
หัวหน้างานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า	251.96	1243.070	.706	.980
การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ	251.99	1245.104	.735	.980
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	252.02	1244.644	.724	.980
มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กร	251.96	1241.709	.740	.980
ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	251.63	1258.537	.601	.981
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	251.50	1257.398	.629	.981
การยอมรับรับฟังความคิดเห็น	251.68	1256.190	.653	.981
ได้รับความร่วมมือ	251.58	1258.084	.654	.981
ความมีคุณค่าต่อหน่วยงาน	251.71	1253.734	.722	.980
ความเป็นหนึ่งเดียวกันของทีม	251.68	1256.636	.644	.981
ความเสมอภาคเท่าเทียม	251.86	1253.184	.716	.980
สิทธิในการแสดงความคิดเห็น	251.83	1253.630	.726	.980
ให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	251.55	1259.983	.627	.981
เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	251.73	1249.707	.732	.980
ความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทน	251.92	1247.274	.725	.980
จัดสรรเวลาให้กับการทำกิจกรรม	252.27	1254.434	.544	.981
ช่วงเวลาในการพักผ่อน	252.22	1254.322	.513	.981
อุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเอง	252.24	1248.522	.578	.981
ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานในระหว่างการพักผ่อน	252.23	1252.965	.539	.981
การทำกิจกรรมเพื่อสังคม	251.91	1249.807	.738	.980
เข้าร่วมกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม	251.72	1254.479	.660	.980
เป็นที่ยอมรับในสังคมและชุมชน	251.70	1253.501	.682	.980
การร้องเรียนจากสังคมและชุมชน	251.96	1257.961	.573	.981
ความรับผิดชอบต่อสังคม	251.66	1256.739	.656	.981
การจ้างงานที่สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด	251.77	1255.980	.682	.980
การรักษาพยาบาลโดยไม่มีภาระโฆษณาเกินจริง	251.78	1250.683	.699	.980

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงาน	251.53	1251.558	.790	.980
เห็นด้วยและยอมรับนโยบาย	251.65	1248.427	.782	.980
ความเชื่อมั่นในองค์กร	251.63	1246.709	.773	.980
มีอนาคตที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้า	251.74	1245.219	.768	.980
ความสอดคล้องของค่านิยมขององค์กร	251.77	1245.095	.781	.980
ทุ่มเทให้กับงาน	251.48	1255.189	.688	.980
ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ	251.46	1254.714	.728	.980
เสียสละเวลาส่วนตัว	251.87	1255.641	.586	.981
ทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	251.79	1254.879	.682	.980
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของ องค์กร	251.60	1255.653	.695	.980
พัฒนาความสามารถของตนเอง	251.62	1258.341	.685	.980
ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	251.59	1257.323	.704	.980
พัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	251.61	1259.215	.655	.981
ความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	251.82	1257.674	.620	.981
ความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ	251.57	1258.247	.652	.981
ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	251.65	1259.888	.612	.981
การตัดสินใจทำงานเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	251.72	1257.085	.656	.981
ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา	251.65	1257.517	.691	.980
ทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กร	251.56	1257.318	.712	.980
ต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด	251.66	1248.301	.731	.980
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรแห่งนี้เป็น สถานที่ที่น่าทำงาน	251.72	1248.962	.722	.980
ความภาคภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของบริษัท	251.58	1249.392	.736	.980
รู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ขององค์กร	251.60	1253.236	.698	.980

ค่าความเชื่อมั่นแบ่งตามรายด้านเฉลี่ยของแบบสอบถามทั้งหมด
คุณภาพชีวิตการทำงาน Scale: ALL VARIABLES

1. ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	229	98.3
	Excluded ^a	4	1.7
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.936	5	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำตอบแทนที่เพียงพอ	12.71	12.381	.808	.925
คำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	12.79	12.002	.838	.920
คำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	12.51	12.734	.828	.922
คำตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานคล้ายกัน	12.58	12.236	.843	.918
คำตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น	12.65	12.300	.829	.921

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	232	99.6
	Excluded ^a	1	.4
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.900	6	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	18.90	11.773	.773	.875
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	18.97	11.311	.742	.881
อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานปลอดภัย	18.96	11.323	.758	.878
มีการจัดอุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันส่วนบุคคล	18.89	12.755	.653	.893
มีการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ	18.80	12.012	.728	.882
การดูแลด้านการส่งเสริมสุขภาพ	18.76	12.444	.728	.883

3. ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	233	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.880	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	15.42	7.054	.724	.853
มอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้	15.32	7.530	.752	.846
โอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา	15.29	7.154	.734	.850
งานที่รับผิดชอบทำให้เกิดการเรียนรู้	15.12	7.515	.759	.845
งานที่ทำมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	15.07	7.887	.612	.877

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	228	97.9
	Excluded ^a	5	2.1
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.925	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	14.66	9.819	.840	.900
หัวหน้างานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า	14.59	9.688	.866	.895
การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ	14.62	10.034	.877	.894
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	14.65	10.000	.852	.898
มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กร	14.59	11.010	.600	.946

4. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	229	98.3
	Excluded ^a	4	1.7
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.918	6	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	20.12	9.569	.714	.911
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	20.00	9.294	.798	.900
การยอมรับรับฟังความคิดเห็น	20.18	9.279	.807	.898
ได้รับความร่วมมือ	20.06	9.742	.736	.908
ความมีคุณค่าต่อหน่วยงาน	20.20	9.477	.786	.901
ความเป็นหนึ่งเดียวกันของทีม	20.17	9.402	.769	.904

5. ด้านสิทธิของพนักงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	233	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเสมอภาคเท่าเทียม	15.54	6.646	.744	.868
สิทธิในการแสดงความคิดเห็น	15.51	6.587	.787	.859
ให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	15.21	7.066	.672	.884
เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	15.40	6.327	.784	.859
ความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทน	15.63	6.244	.716	.877

6. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	233	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.916	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
จัดสรรเวลาให้กับการทำกิจกรรม	10.20	7.412	.787	.898
ช่วงเวลาในการพักผ่อน	10.17	6.890	.826	.884
อุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเอง	10.18	6.815	.842	.879
ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานในระหว่างการพักผ่อน	10.16	7.229	.778	.901

7. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	232	99.6
	Excluded ^a	1	.4
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.900	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การทำกิจกรรมเพื่อสังคม	23.31	13.148	.724	.884
เข้าร่วมกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม	23.10	13.470	.697	.887
เป็นที่ยอมรับในสังคมและชุมชน	23.09	13.368	.717	.885
การร้องเรียนจากสังคมและชุมชน	23.36	13.755	.591	.900
ความรับผิดชอบต่อสังคม	23.04	13.297	.774	.879
การจ้างงานที่สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด	23.16	13.606	.716	.885
การรักษาพยาบาลโดยไม่มีกรณีโฆษณาเกินจริง	23.17	12.980	.743	.882

ความผูกพันต่อองค์กร Scale: ALL VARIABLES

1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	229	98.3
	Excluded ^a	4	1.7
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.935	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
นโยบายของบริษัท	19.94	11.944	.728	.933
ความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงาน	19.86	11.802	.819	.922
เห็นด้วยและยอมรับนโยบาย	19.99	11.434	.823	.921
ความเชื่อมั่นในองค์กร	19.96	11.187	.833	.920
มีอนาคตที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้า	20.08	11.108	.790	.926
ความสอดคล้องของค่านิยมขององค์กร	20.10	10.928	.862	.916

2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	230	98.7
	Excluded ^a	3	1.3
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.938	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทุ่มเทให้กับงาน	35.98	26.301	.764	.931
ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ	35.97	26.444	.775	.930
เสียสละเวลาส่วนตัว	36.36	26.040	.671	.936
ทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	36.27	26.086	.768	.930
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของ องค์กร	36.10	26.375	.772	.930
พัฒนาความสามารถของตนเอง	36.12	26.439	.812	.929
ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	36.09	26.485	.812	.929
พัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	36.10	26.728	.754	.931
ความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	36.32	27.135	.613	.938
ความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ	36.07	26.367	.790	.929

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	233	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	233	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.940	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	28.17	19.399	.721	.936
การตัดสินใจทำงานเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	28.25	19.276	.721	.936
ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา	28.18	19.209	.793	.931
ทำให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กร	28.10	19.110	.852	.928
ต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด	28.21	18.130	.808	.930
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรแห่งนี้เป็น สถานที่ที่น่าทำงาน	28.25	18.302	.785	.932
ความภาคภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของบริษัท	28.12	18.224	.829	.928
รู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ขององค์กร	28.13	18.685	.790	.931