

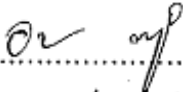
คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยืดหยุ่นผู้กพันต่อองค์กร  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ศุภันท์ ลีอิสสรพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สิงหาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

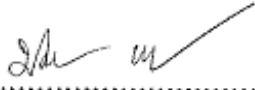
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์ จบปีนี้แล้ว เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

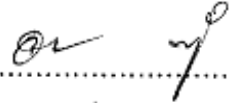
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


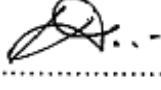
  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่)

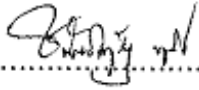
   
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เคียวอิศเรศ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.มนิรัตน์ ภาครูป)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่)

   
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เคียวอิศเรศ)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญชิตาคุษฎี ทูลศิริ)

คณะพยาบาลศาสตรบัณฑิตให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชญชิตาคุษฎี ทูลศิริ)

วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริรัตน์  
ขำอยู่ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณา  
ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน  
และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้  
ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้  
คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
อำนวยการและฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมืออย่างดี ใน  
การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครอบครัว และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา  
คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่  
บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา  
และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์

53920651:สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ/ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ศูนย์ที่: ธีอริสตรพงษ์: คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ

และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

(QUALITY OF WORK LIFE, ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOURS, AND

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PROFESSIONAL NURSES IN PRIVATE

HOSPITALS, BANGKOK) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: อารีรัตน์ จำอยู่, D.S.N., วรณิ

เดียวอิศเรศ, Ph.D. 80 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นประเด็นสำคัญของแนวคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดลักษณะความสัมพันธ์ขององค์การและบุคลากร ดังนั้นการวิจัยเชิงบรรยายและหาความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .95, .98 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.46, SD = .67$ ) คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.56, SD = .52$ ) และ  $M = 3.84, SD = .68$  ตามลำดับ) คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .621, p < .01, r = .458, p < .01$ ตามลำดับ)

ผลการวิจัยนี้เสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ อย่างต่อเนื่องเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

53920651: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S.

(NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORD: QUALITY OF WORK LIFE/ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOURS/  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT

SUNAN LEEISSARAPONG: QUALITY OF WORK LIFE, ETHICAL  
LEADERSHIP BEHAVIOURS, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG  
PROFESSIONAL NURSES IN PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK. ADVISORY  
COMMITTEE: AREERUT KHUMYU, D.S.N., WANNEE DEOISRES, Ph.D. 80 P. 2017.

Organizational commitment is the key of new organization management because organizational commitment is the indicator of relationship between organization and staff. The purposes of this descriptive correlation research were to describe quality of work life, ethical leadership behaviors, and organizational commitment and to examine the relationships between quality of work life and ethical leadership with organizational commitment among nurses in private hospitals, Bangkok. Study samples consisted of 142 nurses working in private hospitals, Bangkok. They were selected by using a simple random sampling method. Data were collected by using questionnaires to measure quality of work life, ethical leadership and organizational commitment. Content validity of questionnaires were checked by the experts and Cronbach's alpha coefficients were .95, .98, and .93 respectively. Data were analyzed by descriptive statistics and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results revealed that organizational commitment among professional nurses in private hospitals, Bangkok was at a moderate level. Quality of work life and ethical leadership behaviors were at high levels. There were a moderate positive correlation between quality of work life, ethical leadership behaviors and the organizational commitment ( $r = .621, p < .01$ ,  $r = .458, p < .01$  respectively).

These findings suggest that nurse administrators should promote nurses' quality of work life and ethical leadership behaviors in order to enhance the professional nurses to engage in the organization.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร .....	9
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร .....	14
3 วิธีดำเนินงานวิจัย .....	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	21
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย .....	23
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง .....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย .....	26
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	27
4 ผลการวิจัย .....	28
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล .....	28

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร .....	30
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และ พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร .....	32
5 สรุป และอภิปรายผล .....	34
สรุปผลการวิจัย.....	34
อภิปรายผลการวิจัย.....	35
ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	39
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	39
บรรณานุกรม .....	40
ภาคผนวก .....	51
ภาคผนวก ก .....	52
ภาคผนวก ข .....	54
ภาคผนวก ค .....	57
ภาคผนวก ง.....	59
ภาคผนวก จ .....	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	80

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนโรงพยาบาล.....	21
2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.....	28
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร .....	30
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.....	31
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.....	32
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรม ของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร .....	33
7	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร .....	72
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.....	75
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.....	78



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....

5

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นประเด็นสำคัญของแนวคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ (สมหญิง ลมูลพัทธ์, 2558) เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดลักษณะความสัมพันธ์ขององค์การกับบุคลากร และสามารถหาทางปรับปรุงแก้ไขได้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร (ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์, 2553) แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา (Withdrawal behaviors) ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ การละเลยต่อหน้าที่ ไม่ตรงเวลา ขาดงาน การโยกย้ายงาน เปลี่ยนงาน (Mathieu & Zajac, 1990) ส่งผลลบต่อองค์การในด้านผลผลิตตกต่ำ หรือกรณีที่มีการลาออกก็จะสิ้นเปลืองกับการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ต้องมีต้นทุนเพิ่มขึ้น (ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์, 2553)

ผลการศึกษาที่ผ่านมาในส่วนของพยาบาลวิชาชีพนั้น พบว่า การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.36, SD = .89$ ) (วารุณี แคนสูงเนิน, 2554) แต่ผลการศึกษานี้ ไม่สอดคล้องกับของ รศนา ถนอมเกียรติ (2551) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.5, SD = .59$ ) จากงานวิจัยข้างต้น กล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลดลงจากเดิม

พยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพและในสถานบริการทางด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการให้บริการด้านสุขภาพ เป็นผู้ใกล้ชิดผู้รับบริการ ตลอด 24 ชั่วโมง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันได้นำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านการแพทย์มาใช้ แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำมาทดแทนพยาบาลวิชาชีพได้อย่างสิ้นเชิง (กัญปวีร์สุ ชัยพิรวัส, 2555) ซึ่งเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องเผชิญกับความเร่งรีบและความเครียดเกือบตลอดเวลา และพยาบาลวิชาชีพบางส่วนจำเป็นต้องทำงานที่สัมผัสกับสารเคมี หรือสารอันตราย รวมทั้งเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงมากมายที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ และการบาดเจ็บจากการทำงาน ที่อาจกระทบต่อคุณภาพชีวิต ทำให้การทำงานลดลง และการออกจากวิชาชีพก่อนวัยอันควร พบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีเวลาทำงานในวิชาชีพเฉลี่ยเพียง 22.55 ปีเท่านั้น (สภาการพยาบาล, 2560)

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนยังคงเป็นปัญหาหลัก ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น 326 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ .93 เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2555 กับ พ.ศ. 2556 ซึ่งทำให้สถานการณ์การแข่งขันของธุรกิจมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะการแข่งขันกับโรงพยาบาลเอกชนด้วยกันเองแล้ว ยังต้องเผชิญกับการแข่งขันทางอ้อมกับโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนกว่า 975 แห่งทั่วประเทศ (ชัยวัช โขวเจริญสุข, 2556) ขณะเดียวกันผู้รับบริการมีความคาดหวังในคุณภาพบริการสูงขึ้น (อาทิยา หมั่นเดช, 2550) ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่หลายแห่ง ไม่สามารถเปิดแผนกผู้ป่วยหนัก หรือให้บริการหอผู้ป่วยในใหม่ให้เพียงพอได้ ทั้งที่มีอาคารและเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมแล้ว และเกิดสภาพผู้ป่วยล้นเตียง ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระบบต้องทำงานหนักขึ้น ส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและคุณภาพบริการพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎดา แสงวงดี, 2555)

จากสถิติอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 15-18 (อาทิตร์ตัน จารุกิจพิพัฒน์, 2558; จิดาภา นากา, 2552) จะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าการรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนให้อยู่ในระบบยังไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมาสมัครระยะตัดสินใจลาออกเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า (ทัศนาศา บุญทอง, 2558) ดังนั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงทำงานให้กับองค์กรนั้น คือการสร้างความยึดมั่นผูกพันในองค์กรให้กับตัวพยาบาลวิชาชีพเองให้มาก เพื่อไม่ให้พยาบาลวิชาชีพลาออกจากองค์กร (จิดาภา นากา, 2552)

ปัจจุบันผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งได้เสนอการจูงใจพยาบาลวิชาชีพด้วยการเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ทั้งเงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงรายได้อื่น ๆ อาทิ ค่าล่วงเวลา ค่าภาษา (ต่างประเทศ) และหากมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางก็จะได้รับค่าตำแหน่งเพิ่ม รวมทั้งการให้ทุนการศึกษาต่อเฉพาะทาง เมื่อจบหลักสูตรแล้วก็จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ โรงพยาบาลเอกชนบางแห่งเริ่มมีการพัฒนาทางเลือกชั่วโมงการทำงาน (Flexible hours) ได้ให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ยังอยู่ในวัยทำงานและมีภาระต้องดูแลครอบครัว เพื่อเป็นทางเลือกในการทำงาน (อาทิตร์ตัน จารุกิจพิพัฒน์, 2558) นอกจากนี้ ในสถานการณ์ที่ขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล ผู้นำที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกชื่นชม เคารพนับถือ ส่งผลให้เพิ่มระดับแรงจูงใจและความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ร่วมทำงานให้ได้รับผลสำเร็จในทุกระดับขององค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตแก่องค์กร และทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ในองค์กร (น้ำฝน โคมกลาง, 2550) ดังนั้นองค์กรที่มีผู้นำที่พฤติกรรมจริยธรรมสูงเป็นไปตามที่หวังของบุคลากร ถือเป็นเครื่องมืออันหนึ่ง (Fritz, Aenett, & Conkel, 1999 cited in Starnes & Truhon, n.d.) ที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความไว้วางใจเป็นผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

(พุทธชาติ เอี่ยมสอาด, 2552) แต่ในทางตรงข้าม ถ้าผู้นำไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านจริยธรรมได้ จะเกิดความไม่ไว้วางใจขึ้นในองค์กร (Daft, 2005 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ, 2553) ขาดความร่วมมือในการทำงาน เกิดปัญหาการลาออก หรือการโอนย้าย ทำให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน (ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ, 2553)

จากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ และภาระงานที่เพิ่มขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้น รวมถึงการทบทวนงานวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ เพื่อเป็นข้อมูลปัจจุบันและนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดรูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1997) ซึ่งกล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จากการทบทวนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญและมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

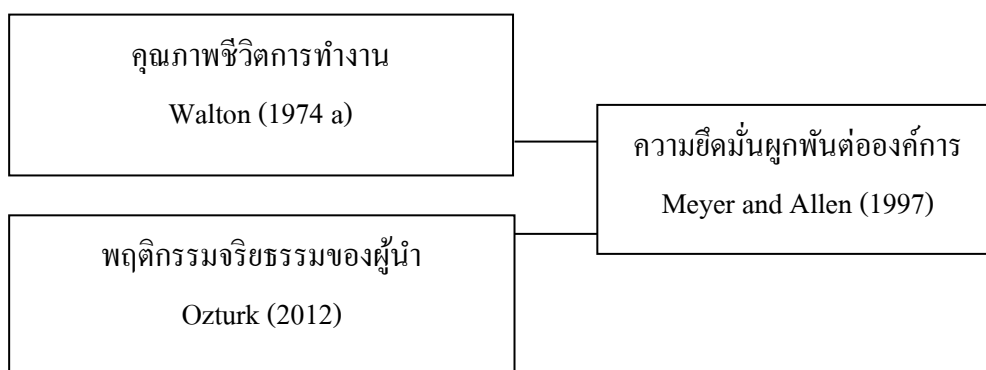
คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ดร.ณศรี สิริยศธารง, 2542; ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2550; วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) การวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974 a) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสุขลักษณะ และความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม และการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม และด้านความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม

ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.42, SD = .83$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .56$ ) (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .654$ ) (เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, 2554) จากงานวิจัยข้างต้น กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำเป็นอีกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ มีความสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่เกิดขึ้นจากที่ผู้นำได้สร้างเสริมพลังในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจเป็นผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Zhu, May, & Avolio, 2004) การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิด พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ของ Ozturk (2012) มี 5 ด้านคือ มุณษยสัมพันธ์ที่ดีและตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล ความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและเคารพอำนาจทางกฎหมาย และเคารพสิทธิ และความอิสระของปัจเจกบุคคล

ผลการศึกษาที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีการศึกษาในวิชาชีพพยาบาล แต่มีการศึกษาขององค์กรอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาการรับรู้ของพนักงานโรงแรม ประเทศตุรกี พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .79$ ) (Celik, Dedeoglu, & Inanir, 2015) สอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้ของนักศึกษา

ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในรัฐออริกอน (Oregon) สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .621$ ) จากการศึกษาข้างต้น กล่าวได้ว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ (Correlation studies) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ประชากรของการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ และโรงพยาบาลวัฒโนสถ จำนวน 800 คน (ฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลกรุงเทพ, 2559)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน มีส่วนร่วมและทุ่มเททำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ประเมินโดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของ ปริญญา เนตรหาญ (2555) ประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกันกับองค์การ ความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ หรือมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ ต้องการที่จะทำงานกับองค์การ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าต้องละทิ้งไปจากองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงความรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การตลอดไป เป็นภาระผูกพันหรือหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการปลูกฝังว่าควรอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ เป็นความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์การหรือกลุ่มในองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ประเมินโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของ ฉิชกานต์ กัญเจียก (2558) ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับที่ตนเองกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2. สุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงสภาพการปฏิบัติงานและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ ปลอดภัยจากการเกิดอุบัติเหตุ มีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติร่วมกัน มีการตรวจสอบสภาพเครื่องมือให้อยู่ในสภาพปลอดภัย พร้อมใช้งานตลอดเวลา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงการมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในองค์กรและมีความมั่นคงในงานและรายได้ที่รับ

5. การบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความเปิดเผยและจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานอย่างไม่มีการแข่งขันวรรณะ

6. ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรหรือสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนในหน่วยงาน มีความเป็นธรรม มีการยอมรับในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

7. ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงการรักษาสมดุลในการดำรงชีวิต โดยการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัว และมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน

8. ความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงการทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคมทางด้านสุขภาพ และให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ อันนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในคุณค่าจากการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ถึงพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ประเมินโดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ozturk (2012) ประกอบด้วย พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ 5 ด้าน ดังนี้

1. มุขนยสัมพันธ์ที่ดีและตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถึงพฤติกรรมของหัวหน้าในด้านการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคล ให้ความสนใจผู้ร่วมงาน เป็นผู้ประสานความคิด ประสานผลประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ เป็นคู่สนทนาที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แสดงการยอมรับนับถือผู้อื่นตามสถานภาพ แสดงน้ำใจและแสดงความชื่นชมต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข



2. ความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถึงพฤติกรรมของหัวหน้า ที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ความสมดุล ความเท่าเทียมกันของวิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎ และบรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมในการจัดสรรทรัพยากร ผลตอบแทน ทั้งการให้รางวัล และการลงโทษ ความรับผิดชอบในหน้าที่การมอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ปราศจากความลำเอียง รวมทั้งการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

3. ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และความซื่อสัตย์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถึงพฤติกรรมของหัวหน้าในการดำเนินงาน และการตัดสินใจที่เปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร ไม่มีเจตนาจะฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือคอร์รัปชัน แสดงความเปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย ไม่มีพฤติกรรมอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใด ๆ ในลักษณะซ่อนเร้น เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน

4. ความรับผิดชอบและเคารพอำนาจทางกฎหมาย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถึงพฤติกรรมของหัวหน้าที่มีความรับผิดชอบด้วยตนเองในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง และการปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย ข้อบังคับ และคำสั่งตลอดจนจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด มีการเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

5. ด้านเคารพสิทธิและความอิสระของปัจเจกบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถึงพฤติกรรมของหัวหน้าที่ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพและให้เกียรติ อีกทั้งสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ หรือการคุกคามบุคคลที่มีความเชื่อรวมทั้งเพศ เชื้อชาติ สีผิว และศาสนาที่แตกต่างกัน

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปี และไม่เป็นผู้บริหารทางการพยาบาล

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ โดยนำเสนอเนื้อหา ตามลำดับดังนี้

#### 1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.1. ความหมายและความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.2. แนวคิดทฤษฎีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen

1.3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

#### 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2. พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ

### ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ผู้บริหาร (White collar employees) ในองค์กรทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร เสมือนว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือเจ้าขององค์กร ทำให้องค์กรถูกขับเคลื่อนไปได้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนี่เป็นความหมายแรกของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ถูกจำกัดความขึ้น โดย Whyte ในปี ค.ศ. 1956 (Whyte, 1959 cited in Afsar, 2014) และต่อมามีอีกหลายท่านที่ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรม ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในการทำงาน มีความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974; Steers, 1977)

ความหมายที่เน้นทางด้านเจตคติ ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่มีความมั่นคงมากกว่าและคงอยู่ในช่วงเวลาที่นานกว่า (Baron, 1986 อ้างถึงใน รุ่งธนา สีทะ, 2554)

จากความหมายข้างต้น กล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย

### **ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร**

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญต่อการได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านธุรกิจ จากการเพิ่มผลผลิต (Increased productivity) เพิ่มความพึงพอใจในงาน (Increased job satisfaction) รวมถึงด้านคุณธรรมที่สูงขึ้นของบุคลากร (Higher morale) และอัตราการลาออกต่ำลง (Lower turnover) (Cohen, 2003; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter, & Steers, 1982 cited in Fornes & Rocco, 2004) ดังนั้น ไม่ว่า องค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารมีความปรารถนาให้บุคลากรในองค์กรมีความยึดมั่นต่อองค์กร (Vance, 2006) ซึ่งจากการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใน 3 ธุรกิจได้แก่ ธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพ บริษัทให้คำปรึกษา และบริษัทเจเนอรัลอิเล็กทริก (GE) พบว่า บริษัทสามารถประหยัดเงินได้ประมาณ 8.8 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี (3,105 ล้านบาทต่อปี) จากความเฉื่อยชา การขาดงานและการทำงานล่วงเวลาลดลง และสามารถเพิ่มผลผลิตได้ร้อยละ 70 และเพิ่มผลกำไรได้อีก 2 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี (70 ล้านบาทต่อปี) รวมถึงเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าได้ถึงร้อยละ 31 นอกจากนี้ บริษัทธุรกิจผลิตเครื่องดื่มรายงานว่า สามารถลดต้นทุนที่เกิดจากอุบัติเหตุที่ไม่พึงประสงค์ด้านความปลอดภัยถึง 63 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี (2,223 ล้านบาทต่อปี) (Vance, 2006) จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรในองค์กรและองค์กร ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยและผลวิจัย ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Mathieu & Zajac, 1990 cited in Starnes & Truhon, n.d.) สอดคล้องกับ Meyer, Allen, and Smith (1993) และ Baugh and Roberts (1994) ศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงานของบุคลากร (Gellatly, 1995) สอดคล้องกับ Blau and Boal (1987) พบว่า

พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีอัตราการลาออกและการขาดงานในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sow (2015) พบว่าการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ทางลบทั้งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านคือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Allen and Meyer (1990) พบว่า การลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ Zangaro (2001 cited in Starnes & Truhon, n.d.) กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มี อาจทำให้บุคคลนั้นลาออกจากงาน นอกจากนี้ พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร (Employee attendance) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977) สอดคล้องกับการศึกษาของ Meyer et al (1993) พบว่าการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ Meyer and Allen (1997) ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง Tarigan and Ariani (2015) และ Yamazakia and Petchdee (2015) พบว่าความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ทางบวก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์การด้านการคงอยู่ของบุคลากร (Employee retention) ทำให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนาน ส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในงาน หรือมีทักษะในการทำงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Job performance) มีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แสดงพฤติกรรมความเฉื่อยชาในการทำงาน อัตราการลาออกอยู่ในระดับต่ำ ทำให้ลดต้นทุนในการบริหารจัดการด้านบุคลากร จากการสรรหาบุคลากร และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ใหม่ นอกจากนี้ การแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship) โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบไม่ขาดงาน หรือมาทำงานสาย และยินดีเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ (attendance) นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

#### **แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen**

Meyer and Allen (1997) ได้เสนอแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแบบหลายมิติ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งในแต่ละด้านมีโครงสร้าง และความสัมพันธ์ ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กรด้วยจิตใจ และด้วยความรู้สึกตอบสนองเพื่อความสำเร็จขององค์กรตามระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคล

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) บุคคลจะรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดขึ้นเมื่อเขาได้ลงทุนไปในการทำงานกับองค์กร พบว่า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์กร ในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคคลรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับกลับมานั้น ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุนไป ก็จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลงด้วย ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ นั้น ได้นำกรอบแนวคิด Exchange หรือที่เรียกว่า Reward-Cost notation ของทฤษฎี Becker (1960) และ Farrell and Rusbult (1981) มาพัฒนาตามพื้นฐานความสัมพันธ์เปรียบเทียบการลงทุน (Side-bet theory) และผลลัพธ์ ซึ่งตัวอย่างของการลงทุน ได้แก่ ทักษะการทำงาน (Job skill) ซึ่งบุคคลากรรู้สึกถึงการได้ลงทุนทั้งระยะเวลาและแรงงาน ซึ่งทักษะการทำงานนี้สามารถนำไปใช้กับองค์กรอื่นได้ ถ้าได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับระยะเวลาและแรงงานที่ลงทุนไว้กับองค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลในการพิจารณาว่าผลประโยชน์ที่ได้รับนั้นคุ้มค่ากับความทุ่มเทหรือไม่

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) เกิดขึ้นจากความเชื่อมโยงที่ได้รับการปลูกฝังมาก่อนจากครอบครัวหรือวัฒนธรรมทางสังคมของแต่ละบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ที่ได้รับจากพ่อแม่ที่ทำงานในองค์กรหนึ่งองค์กรใดเป็นระยะเวลานาน หรือให้ความสำคัญในความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมิได้เปลี่ยนงาน หรือความเชื่อมโยงที่เกิดขึ้นหลังจากการเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร เมื่อได้รับการอบรมตามที่สังคมภายในองค์กรคาดหวัง ได้แก่ ความเชื่อ นโยบาย ค่านิยมต่าง ๆ ในองค์กรที่คาดหวังว่าผู้ที่เข้ามาเป็นสมาชิกภายในองค์กร จะมีความภักดีต่อองค์กรและอยู่กับองค์กรตลอดไป

กล่าวได้ว่าแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1997) ข้างต้นนี้มีความชัดเจน โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร ต้องการจะทุ่มเททำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ รู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือพันธะ ที่จะต้องทำงานในองค์กรต่อไป และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จากการตระหนักถึงสิ่งที่จะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กร โดยทั้งสามด้าน จะเสริมแรงซึ่งกันและกันเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทำให้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ศึกษาอย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดนี้และคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

### ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพและในสถานบริการทางด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการให้บริการด้านสุขภาพ เป็นผู้ใกล้ชิดผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง ถึงแม้ว่า ในปัจจุบันได้นำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านการแพทย์มาใช้ แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำมาทดแทนพยาบาลวิชาชีพได้อย่างสิ้นเชิง ซึ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติทางการพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่มนุษย์ และการปฏิบัติการพยาบาลถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหลักของการให้บริการสุขภาพที่ผู้รับบริการได้รับ (กัญปวีร์สุ ชัยพิรวัส, 2555) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยและผลวิจัย ดังนี้

จากการศึกษาการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.67, SD = .67$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการคงอยู่ ในระดับปานกลาง (อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ แก้วทวี (2555) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.66, SD = .46$ ) เช่นกัน นอกจากนี้ พบว่า การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.36, SD = .89$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) แต่ผลการศึกษานี้ ไม่สอดคล้องกับของ รศนา ถนอมเกียรติ (2551) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.5, SD = .59$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

จากงานวิจัยข้างต้น กล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตภาคใต้ ยังคงอยู่ในระดับสูง แตกต่างจากระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลดลงจากเดิม ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จึงสนใจที่จะศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะที่ผ่านมานี้ มีการเปลี่ยนทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก อาจส่งให้การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนไป

## ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

มีงานวิจัยหลายเรื่อง que ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของผู้ที่ทำงานอยู่ในวิชาชีพ รวมถึงวิชาชีพพยาบาล กับการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า การรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพถึงปัจจัยที่ช่วยในการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงาน กับการต้องการของครอบครัว (Balance between work and family) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) โอกาสในการศึกษา (Opportunities to learn) สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Monetary benefits) ความมั่นคงในงาน (Job stability) และ โอกาสการพัฒนาความสามารถ หรือ สมรรถนะ (Ability to fulfill potential) (Starnes & Truhon, n.d.) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย สนใจศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ดังนี้

### 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรในองค์กรทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งจะนำไปสู่ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีความรู้สึกที่ดี ที่ได้รับ ความคาดหวังจากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งถ้าบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี จะมีผลทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับของสังคม (Walton, 1974 อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน (Walton, 1974) ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับจะต้อง เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม

2. สุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (Safe and healthy working conditions) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงอันตราย มีการกำหนดกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน เพื่อความปลอดภัย และมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน (Immediate opportunity to use and development of human capacities) หมายถึง ความมากน้อยของ โอกาส มีการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ การได้รับข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ

กระบวนการทำงาน โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ได้ ได้ใช้ทักษะความรู้และความสามารถ

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ได้รับการมอบหมายให้ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามที่มุ่งหวัง

5. การบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน (Social integration in work environment) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์กรที่บุคคลได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร

6. ธรรมนูญในองค์กรหรือสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism or the “rule of law” in the organization) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล บรรยากาศองค์กรมีความเสมอภาค และยุติธรรม

7. ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม (Work and the total life space) หมายถึง ความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคม

8. ความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านพัฒนาสุขภาพ ด้านการกำจัดของเสีย และการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าของวิชาชีพและหน่วยงาน

#### **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร**

คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ถ้าเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นด้วย และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Parvar, Allameh, & Ansari, 2013) ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยและผลวิจัยดังนี้

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.42, SD = .83$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .56$ ) (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .654$ )



(เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, 2554) และการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.48, SD = .46$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .68, p = .05$ ) (นิยดา หุ่ยเจริญ, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.87, SD = .37$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .406$ ) (ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์, 2553)

จากงานวิจัยข้างต้น กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงมีโอกาสลาออกค่อนข้างสูง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการรักษาบุคลากรพยาบาลให้อยู่ในระบบยังไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมาสักระยะตัดสินใจลาออกเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า (ทัศนยา บุญทอง, 2558) พบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวมเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 15 โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานเฉลี่ย 1-3 ปี ทำให้ผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชนรายใหญ่หลายแห่งยอมรับว่าได้เสนอการจูงใจพยาบาลวิชาชีพด้วยการเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ทั้งเงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงรายได้อื่น ๆ อาทิ ค่าล่วงเวลา ค่าภาษา (ต่างประเทศ) และหากมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางก็จะได้รับค่าตำแหน่งเพิ่ม รวมทั้งการให้ทุนการศึกษาต่อเฉพาะทาง เมื่อจบหลักสูตรแล้วก็จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ โรงพยาบาลเอกชนบางแห่งเริ่มมีการพัฒนา ทางเลือกชั่วโมงการทำงานได้ให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ยังอยู่ในวัยทำงานและมีภาระต้องดูแลครอบครัว เพื่อเป็นทางเลือกในการทำงาน (อาทิวรรณ จารุกิจพิพัฒน์, 2558) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลปัจจุบันให้แก่ผู้กำหนดนโยบายสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป

## 2. พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ (Ethical leadership behaviours)

นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ถ้าพฤติกรรมของผู้นำเพิ่มความเครียดในการทำงานของบุคลากร ก็จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดต่ำลง (Luthans, 1998 cited in Fornes & Rocco, 2004) ทั้งนี้ เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของผู้นำส่งผลโดยตรงต่อความผาสุก และความทุกข์ของบุคลากรในองค์กร (วรางคณา ตาเดี้ยว, 2552)

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงบรรทัดฐานทางจริยธรรมอย่างเหมาะสม ได้แก่ การเคารพในปัจเจกบุคคล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจริยธรรม (Brown, Trenino, & Harrison, 2005)

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมภายในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำนั้นบุคลากรภายในองค์กรสามารถรับรู้ได้ และแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเห็นอกเห็นใจ (Integrity) เป็นต้น (Brown & Trenino, 2006)

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำทางการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามแนวทางกฎทั่วไปของการอยู่ร่วมกันในสังคม ค่านิยมส่วนบุคคลของผู้นำ ค่านิยมของวิชาชีพ และจรรยาบรรณสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ต้องยึดถือปฏิบัติ (มัณฑุภา ว่องวิระ และคณะ, 2547)

จากข้างต้น กล่าวได้ว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอที่สังคมยอมรับยกย่อง ชมเชย หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนค่านิยมในสังคมนั้น

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำประกอบด้วย 5 ด้าน (Ozturk, 2012) ดังนี้

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล (Good human relationship and humanism) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในด้านการติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคล ให้ความสนใจผู้ร่วมงาน เป็นผู้ประสานความคิด ประสานผลประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ เป็นคู่สนทนาที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แสดงการยอมรับนับถือผู้อื่นตามสถานภาพ แสดงน้ำใจและแสดงความชื่นชมต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข
2. ด้านความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค (Justice and equality) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ความสมดุล ความเท่าเทียมกันของวิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎ และบรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมในการจัดสรรทรัพยากร ผลตอบแทน ทั้งการให้รางวัล และการลงโทษ ความรับผิดชอบในหน้าที่ การมอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ปราศจากความลำเอียง รวมทั้งการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เล่นพรรคเล่นพวก
3. ด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความซื่อสัตย์ (Truthfulness and honesty) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินงานและการตัดสินใจที่เปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร ไม่มีเจตนาจะฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือคอร์รัปชัน

แสดงความเปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย ไม่มีพฤติกรรมอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใด ๆ ในลักษณะซ่อนเร้น เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน

4. ด้านความรับผิดชอบและเคารพอำนาจทางกฎหมาย (Liabilities and supremacy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความรับผิดชอบด้วยตนเองในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง และการปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย ข้อบังคับ และคำสั่งตลอดจนจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด มีการเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

5. ด้านเคารพสิทธิและความอิสระของปัจเจกบุคคล (Rights and freedom) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพและให้เกียรติ อีกทั้งสนับสนุน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ หรือการคุกคามบุคคลที่มีความเชื่อ รวมทั้งเพศ เชื้อชาติ สีผิว และศาสนาที่แตกต่างกัน

#### **พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร**

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ มีสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดขึ้นจากที่ผู้นำได้สร้างเสริมพลังในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจเป็นผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Zhu et al., 2004) แต่ในทางตรงข้าม ถ้าผู้นำไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านจริยธรรมได้ จะเกิดความไม่ไว้วางใจขึ้นในองค์กร (Daft, 2005 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ, 2553) ได้แก่ พฤติกรรมที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสื่อมเสียชื่อเสียงโดยไม่มีเหตุอันควร หรืออันตรายนมาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านร่างกายและจิตใจไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาเกินกว่ากฎเกณฑ์กำหนด หรือหากผู้นำนำข้อมูลส่วนตัว หรือความลับบางอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผยขึ้น อาจมีผลทางลบต่อชื่อเสียง เกียรติยศ ความเชื่อถือ สถานภาพในสังคม และหน้าที่การงาน เพราะการเปิดเผยความลับ ทำให้สัมพันธภาพ ความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจที่มีต่อผู้นำน้อยลง ขาดความร่วมมือในการทำงานเกิดปัญหาการลาออก หรือการโอนย้าย ทำให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน (ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ, 2553) ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยและผลวิจัย ดังนี้

จากการศึกษาการรับรู้ของพนักงานโรงแรม ประเทศตุรกี พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .79, r = .24$  ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมจะช่วยปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานอย่างยุติธรรม มีความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และมีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Celik et al., 2015) สอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้ของ

นักศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในรัฐออริกอน (Oregon) สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .621, r = .592, r = .178$  ตามลำดับ) เพราะว่าพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีผลต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (Yates, 2014)

จากการศึกษาข้างต้น กล่าวได้ว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำก่อให้เกิดผลตามมา หรือผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (Yates, 2014) และพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมายังไม่พบว่า มีการศึกษาในวิชาชีพพยาบาล แต่พบจากการศึกษาขององค์กรอื่น ๆ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และศึกษาความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นอย่างไร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นความรู้สึกผูกพัน มีส่วนร่วม ท่วมเททำงาน และสามารถวัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล ตั้งแต่ระดับต่ำสุด จนถึงระดับสูงสุด ตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1997) ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกและภายในของบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยภายนอก ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ซึ่งสามารถนำผลของการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlational research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ และโรงพยาบาลวัด โนสธ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลประชากรจากฝ่ายบุคคลของแต่ละโรงพยาบาลในปี พ.ศ. 2559 มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 800 คน (ฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลกรุงเทพ, 2559)

##### กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีคุณสมบัติ ได้แก่ มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปีเต็ม และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สืบจากจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน จากฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ ในปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 800 คน โดยแยกจำนวนและรายชื่อตามหน่วยงาน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางขนาดตัวอย่างประมาณจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนด Power = .80 ประมาณค่าอิทธิพล (Estimated effect) = .25 ระดับนัยสำคัญ = .05 จำนวนขนาดตัวอย่าง = 126 คน (Polit & Hungler, 1987 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) แต่จากการทบทวนงานวิจัยประเภทเดียวกันหรือที่มีการสูญหาย ร้อยละ 20-30 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มจากจำนวนที่คำนวณได้อีก ร้อยละ 30 เท่ากับ 38 คน รวมเป็น 164 คน เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

2. วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) มีขั้นตอนดังนี้

2.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลกรุงเทพ	580	118
โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ	145	30
โรงพยาบาลวิมโนสถ	75	16
รวม	800	164

2.2 นำรายชื่อของประชากรของแต่ละโรงพยาบาลที่มีประชากรอย่างน้อย 1 ปี มาจัดเรียงลำดับเป็นตัวเลขตั้งแต่ลำดับที่ 1 จนถึงลำดับสุดท้าย ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากเลขแบบไม่ใส่คืน จนได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 1

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลปัจจุบัน รายได้ และสถานที่การปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายปิดและปลายเปิด

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของ นิชกานต์ กัญเจียก (2558) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton (1974 a) และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .95 โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านสุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	จำนวน 4 ข้อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิส่วนบุคคล	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความสมดุลของชีวิตงาน โดยรวม	จำนวน 3 ข้อ
ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม	จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด
4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมาก
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพปานกลาง
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพน้อย
1	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของ นิชกานต์ กัญเจียก (2558) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50-5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงมาก
3.50-4.49	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง
2.50-3.49	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง
1.50-2.49	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ
1.00-1.49	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำมาก

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้ภายใต้แนวคิดของ Ozturk (2012) เพื่อให้เข้ากับบริบทของโรงพยาบาลเอกชนและสังคมไทย และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .98 โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 41 ข้อ ดังนี้

ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและรู้คุณค่าของมนุษย์	จำนวน 11 ข้อ
ด้านความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค	จำนวน 9 ข้อ
ด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และความซื่อสัตย์	จำนวน 9 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ และเคารพอำนาจตามกฎหมาย	จำนวน 6 ข้อ
ด้านเคารพสิทธิ และความอิสระของปัจเจกบุคคล	จำนวน 6 ข้อ

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพมาก       |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพน้อย      |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ       |

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำ ผู้วิจัยแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ ปริญญา เนตรหาญ (2555) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .93 โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ดังนี้

- |   |             |
|---|-------------|
| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ     | จำนวน 6 ข้อ |
| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ | จำนวน 6 ข้อ |
| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน | จำนวน 6 ข้อ |

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพมาก       |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพน้อย      |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ       |

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีขั้นตอน ดังนี้



## 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของ ณิชกานต์ กัญเจียก (2558) และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของ ปริญญา เนตรหาญ (2555) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านแล้วจึงไม่ได้นำมาหาความตรงตามเนื้อหาอีก

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้ นำ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมในเนื้อหา ความเหมาะสมของการวัด และความชัดเจนของภาษา โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- |                  |  |
|------------------|--|
| ไม่สอดคล้อง      | (1) หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย                          |
| สอดคล้องน้อย     | (2) หมายถึง คำถามบางส่วนสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย (ต้องการการปรับปรุง) |
| ค่อนข้างสอดคล้อง | (3) หมายถึง คำถามค่อนข้างสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย                     |
| สอดคล้องมาก      | (4) หมายถึง คำถามสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย                             |

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแบบสอบถาม และคำถามหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index หรือ CVI) ซึ่งค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

ผลการคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาพบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้ นำ มีค่าความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .84 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาให้ความคิดเห็นอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ โดยแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้ นำ มีข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ผู้วิจัยปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนออก 8 ข้อ เพิ่มข้อคำถามใหม่ 4 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ

## 2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ปรับปรุงแก้ไข โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และใช้เกณฑ์ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ .70 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2553) พบว่า แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีผลความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ .95, .98 และ .93 ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

### การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอ โครงร่างวิจัยให้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาและคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ พิจารณานุมัติก่อนที่ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาแก่กลุ่มตัวอย่างตามแนวทางจริยธรรมสากล โดยมีหลักการ ดังนี้

1. การเคารพสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ โดยได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยเป็นอย่างดีแล้วและผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปฏิเสธเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ได้ ถ้ามีความรู้สึกลำบากใจหรือขัดข้องใจในการตอบแบบสอบถาม และการปฏิเสธนั้นจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นไม่ว่าทางตรงและทางอ้อม
2. การรักษาความลับ ในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมจะไม่มี การเปิดเผยหรือพิจารณาคำตอบเป็นรายบุคคล
3. ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงทุกประการทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวในใบคำชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างอ่านก่อนตอบแบบสอบถามทุกฉบับและหากส่งแบบสอบถามกลับคืนถือว่าการยินยอมในการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

## การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุมัติทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยและผ่านกระบวนการกลั่นกรองของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งหลังได้รับการอนุมัติในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อแสดงความจำนงต่อคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน
3. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและติดต่อประสานงานด้านการวิจัยของโรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ พร้อมทั้งนำโครงร่างวิจัยและแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามความต้องการ
4. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าหน่วยงานและชี้แจงด้วยตนเองถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย ในแต่ละหน่วยงานที่มีรายชื่อผู้ร่วมการวิจัย โดยหนังสือยินยอมเข้าร่วมการทำวิจัย มีข้อมูลเกี่ยวกับการนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ว่าไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างหรือหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามหรือการทำวิจัย ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถสอบถามโดยตรงกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลา ตามชื่อ ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ที่ให้ไว้
5. ผู้วิจัยเก็บรักษาความลับของผู้ร่วมวิจัย โดยการแจกแบบสอบถามในซองเปล่าที่สามารถปิดผนึก มีหมายเลขอยู่ที่หน้าซอง พร้อมชื่อผู้วิจัย เพื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งกลับแบบสอบถามได้โดยตรง จะมีเพียงหมายเลขแบบสอบถามเพื่อรวบรวมนำส่งกลับยังผู้วิจัย โดยรายชื่อผู้ตอบแบบสอบถามตรวจสอบโดยผู้วิจัยเท่านั้น เพื่อการติดตามในกรณีแบบสอบถามล่าช้า สูญหาย ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ ซึ่งคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมดถือเป็นความลับอยู่ในที่ปลอดภัยและถูกทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการวิจัย
6. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.59 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2560 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 12 วัน

7. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลปัจจุบัน รายได้ และสถานที่การปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ โดยแปลความหมายดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

ค่า $r = \pm 1.00$	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่า $r > 0.70$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า $r$ ระหว่าง $\pm 0.30-0.70$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า $r < 0.30$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่า $r = 0$	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 142 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ( $n = 142$ )

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	4.2
หญิง	136	95.8
อายุ ( $M = 32.7, SD = 6.18, \text{Min} = 23, \text{Max} = 52$ )		
21-30 ปี	65	45.8
31-40 ปี	61	43.0
41-50 ปี	15	10.5
มากกว่า 50 ปี	1	0.7

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	97	68.3
คู่	43	30.3
หม้าย/ หย่า/ แยก	2	1.4
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	127	89.4
ปริญญาโท สาขาพยาบาล	5	3.6
ปริญญาโท สาขาอื่น	10	7.0
ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ( $M = 7.04, SD = 5.45, \text{Min} = 1, \text{Max} = 27$ )		
1-5 ปี	79	55.6
6-10 ปี	30	21.1
11-15 ปี	23	16.2
16-20 ปี	7	4.9
มากกว่า 20 ปี	3	2.2
รายได้ ( $M = 32,900, SD = 1.09$ )		
10,000-20,000 บาท	2	1.4
20,001-30,000 บาท	31	21.8
30,001-40,000 บาท	60	42.3
40,001-50,000 บาท	28	19.7
50,001-60,000 บาท	15	10.6
มากกว่า 60,000 บาท	6	4.2
สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลกรุงเทพ	110	77.5
โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ	30	21.1
โรงพยาบาลวัดโนสถ	2	1.4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
หน่วยงาน		
ผู้ป่วยนอก	57	40.1
ผู้ป่วยใน	85	59.9

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.8 มีอายุเฉลี่ย 32.7 ปี ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 และรองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.0 สถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 30.3 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.4 ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันเฉลี่ย 7.04 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาล 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.6 รายได้เฉลี่ย 32,900 บาท ส่วนใหญ่รายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.3 ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยใน จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยนอก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร รายด้านและโดยรวม แสดงด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 3, 4 และ 5

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ( $n = 142$ )

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม	3.71	.65	สูง
สุขลักษณะและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	3.69	.62	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.67	.60	สูง
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน	3.64	.69	สูง
การบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน	3.64	.80	สูง
ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิ์ส่วนบุคคล	3.51	.63	สูง
ความสมดุลของชีวิตงาน โดยรวม	3.24	.77	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.22	.71	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.52</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.56, SD = .52$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลของชีวิตงาน โดยรวม ( $M = 3.24, SD = .77$ ) และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $M = 3.22, SD = .71$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ( $n = 142$ )

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และความซื่อสัตย์	3.99	.66	สูง
เคารพสิทธิ และความอิสระของปัจเจกบุคคล	3.97	.71	สูง
ความรับผิดชอบ และเคารพอำนาจทางกฎหมาย	3.96	.75	สูง
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีและรู้คุณค่าของมนุษย์	3.76	.76	สูง
ความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค	3.63	.80	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.68</b>	<b>สูง</b>



จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.84, SD = .68$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ( $n = 142$ )

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.60	.70	สูง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	3.41	.68	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	3.38	.79	ปานกลาง
รวม	3.46	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.46, SD = .67$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.60, SD = .70$ ) และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.41, SD = .68$  และ  $M = 3.38, SD = .79$  ตามลำดับ)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ได้แก่ ระดับของตัวแปรเป็นระดับช่วงมาตรา หรือมาตราอัตราส่วน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่ม ข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ จากการดู Histogram ได้กราฟรูประฆังคว่ำ มีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง และมีความสมมาตรระหว่างซีกซ้าย และซีกขวา ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ต้องการดู

ความสัมพันธ์ เมื่อทำการ Scatter plot เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ที่เป็นเส้นตรงทางบวกและเป็น Homoscedasticity ซึ่งหมายถึงการกระจายของ Y ในทุก ๆ ค่าของ X มีค่าเท่ากัน หรือมีค่าคงที่ (จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ( $n = 142$ )

ปัจจัย	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	
	<i>r</i>	<i>p</i> -value
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.621	.01
พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ	.458	.01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .621, p = .01, r = .458, p = .01$  ตามลำดับ)

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวนประชากร 800 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 142 คน

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านและค่าความตรงตามเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ เท่ากับ .84 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .95, .98 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.8) มีอายุเฉลี่ย 32.7 ปี ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 45.8) รองลงมาอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 43.0) ส่วนใหญ่สถานภาพโสด (ร้อยละ 68.3) รองลงมาสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 30.3) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 89.4) ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันเฉลี่ย 7.04 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน 1-5 ปี (ร้อยละ 55.6) รองลงมาระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันอยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 21.1) รายได้เฉลี่ย 32,900 บาท ส่วนใหญ่รายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 42.3) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยใน จำนวน 85 คน (ร้อยละ 59.9) และรองลงมาปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยนอก จำนวน 57 คน (ร้อยละ 40.1)

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.56, SD = .52$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม ( $M = 3.24, SD = .77$ ) และ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ( $M = 3.22, SD = .71$ )

3. ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.84, SD = .68$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

4. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.46, SD = .67$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.60, SD = .70$ ) และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.41, SD = .68$  และ  $M = 3.38, SD = .79$  ตามลำดับ)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .621, p < .01, r = .458, p < .01$  ตามลำดับ)

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันต้องมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงตนเองหลายด้าน มีการปรับปรุงการบริหารเพื่อส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรหลายระดับ โดยมีเป้าหมายเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ (เทวัญ ทะวงษ์ศรี, 2559) ซึ่งแต่เดิมเน้นที่ผู้รับบริการเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้บุคลากร

พยาบาลวิชาชีพมีความเครียด ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง ต้องการแรงจูงใจในการทำงาน (พัชรี ศรีศิริสิทธิกุล, 2546) ดังนั้นผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีแนวทาง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและนำมาสู่คุณภาพชีวิต การทำงานในด้านต่าง ๆ (อาทิตร์ตัน จารุกิจพิพัฒน์, 2558) จากการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน รายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง 6 ด้าน มีผลทำให้การรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูงด้วย มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ ด้านความสมดุลของชีวิตงาน โดยรวม อาจเป็นผลมาจาก โรงพยาบาลเอกชนต้องระวางต้นทุนที่มีแนวโน้มสูงขึ้นต่อการให้บริการได้แก่ ค่าจ้างพยาบาลวิชาชีพ ประกอบ กับโรงพยาบาลเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง (เทวัญ ทะวงษ์ศรี, 2559) ทำให้การขาดแคลน บุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (อัญธิกา ปัทมาลัย, 2553) นอกจากนี้ การทำงานเป็นเวรกะ เข้าข่ายดึก ทำให้การนอนไม่เป็นเวลา (นิชกานต์ กัญเจียก, 2558) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้พยาบาล วิชาชีพรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญธิกา ปัทมาลัย (2553) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล กรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.80, SD = .31$ ) แต่ไม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิชกานต์ กัญเจียก (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน เครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ( $M = 3.36, SD = .45$ ) อาจมีผลมาจากกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ อยู่ภายใต้ การบริหารของกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์เดียวกัน มีทิศทางเป็นไปในทางเดียวกันทั้งสาม โรงพยาบาล ทำให้การรับรู้มีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งแตกต่างจากของ นิชกานต์ กัญเจียก (2558) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างกระจายในหลายจังหวัด ทำให้การรับรู้ของพยาบาลแต่ละที่มีความแตกต่างกัน จากแนวทางบริหารที่แตกต่างกัน

2. พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ผู้นำองค์กรมี การบริหารงานภายใต้หลักจริยธรรม ในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีน้ำใจ มีความเอื้ออาทรและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของร่วมงาน ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ยุติธรรม (น้ำฝน โคมกลาง, 2550; วรางคณา ตาเดียว 2552; ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ, 2553) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำอยู่ในระดับสูง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ (2553) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.03$ ,  $SD = .61$ ) เช่นกัน

### 3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีหลายมิติร่วมกัน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีเพียงด้านจิตใจเท่านั้นที่อยู่ในระดับสูง จึงส่งผลให้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้วย แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่มาก อาจเนื่องมาจาก สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการชะลอตัว ส่งผลต่อธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ (อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์, 2552) ทำให้การรับรู้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ การดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนเป็นแบบธุรกิจมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันและกันในลักษณะค่าตอบแทน (รศนา ถนอมเกียรติ, 2551) เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ กันแล้วแต่ละแห่งแล้วไม่แตกต่างกันมากนัก (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) ประกอบกับไม่ได้มีการทำสัญญาผูกพันกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพ และโรงพยาบาล (อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์, 2552) ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นภาระหน้าที่หรือข้อผูกมัดที่จะต้องทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป เป็นผลให้การรับรู้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความสุขที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับของ จิตภา นากา (2552) และ วารุณี แดบสูงเนิน (2554) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.33$ ,  $SD = .54$  และ  $M = 3.36$ ,  $SD = .89$  9 ตามลำดับ) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รศนา ถนอมเกียรติ (2551) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.5$ ,  $SD = .59$ ) อาจมาจากปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครอื่น ๆ มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพใกล้เคียง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีทางเลือกมากขึ้นจากเดิม ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงสามารถลาออกจากโรงพยาบาลได้ตลอดเวลา (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554)

### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ

กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

#### 4.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ

ปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า การที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นผลมา

จากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กับด้านความสมดุลของชีวิตงานโดยรวมที่คะแนนต่ำกว่ารายข้ออื่น ๆ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกสูญเสียสมดุลชีวิตอันเนื่องมาจากอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ ทำให้มีภาระงานมาก จนกระทั่งไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว หรือเวลาให้กับครอบครัว และพบว่า สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .47$ ) (อมรรัตน์ แก้วทวี, 2555) ในขณะที่ค่าตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพได้รับนั้นต่ำกว่า กลุ่มวิชาชีพทางด้านสุขภาพอื่น ๆ แต่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูงกว่า (ณิชกานต์ กัญเจียก, 2558) หรือถึงแม้ว่า จะได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียมกับบุคลากรด้านอื่น ๆ ก็ตาม แต่ลักษณะงานที่ต้องสัมผัสกับผู้ป่วย เชื้อโรค และความเสี่ยงต่าง ๆ โดยตรง อยู่ตลอด 24 ชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน (สภากาชาดพยาบาล, ม.ป.ป.) ทำให้พยาบาลวิชาชีพคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องทำ (อัญธิกา ปัทมาลัย, 2553) ซึ่งการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .077$ ) (ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์, 2553) จากที่กล่าวมานี้จะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพต้องการลาออกจากโรงพยาบาลมากขึ้น (อมรรัตน์ แก้วทวี, 2555; ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์, 2553) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ (2554) และวารุณี แดบสูงเนิน (2554) ( $r = .654, p = .001$ ;  $r = .56, p = .01$  ตามลำดับ)

4.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านความยุติธรรมและความเสมอภาคของผู้นำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงไม่มากนักเมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำด้านอื่น ๆ แสดงถึงการรับรู้ความยุติธรรมต่อกันระหว่างหัวหน้าและพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดผลด้านลบต่อความไว้วางใจในผู้นำ (Konovsky & Cropanzano, 1991; Kim & Mauborgne, 1993; Rhodes and Steers, 1981 cited in Fornes & Rocco, 2004) ซึ่งทั้งความยุติธรรมและความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .285, r = .358$  ตามลำดับ) (อัจฉรา เนียมหอม, 2551; พุทธชาติ เอี่ยมสอาด, 2552) ถ้าผู้นำมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม และให้ความเสมอภาค จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกยึดมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสูงขึ้น (วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการเป็นผู้เปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในงานตลอดจนรู้จักพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจริยธรรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร (น้ำฝน โคมกลาง, 2550) ดังนั้นจึงเป็นไปได้

ที่ทำให้พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการแพทย์สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มาเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อ  
องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น  
และพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำให้สูงขึ้น เพราะเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่  
ความสำเร็จ
2. พยาบาลวิชาชีพสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้ในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้  
เกิดขึ้นในตัวพยาบาลวิชาชีพเองกับองค์กร เพราะสิ่งที่องค์กรต้องการก็คือบุคลากรที่มีความยึด  
มั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้เองจะสามารถช่วยให้ทั้ง  
บุคลากรในองค์กรและองค์กรอยู่รอดได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกับบุคลากร  
สุขภาพอื่นในองค์กรเดียวกัน
2. การศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร



## บรรณานุกรม

- กัญปวีร์สุ ชัยพิรวัส. (2555). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตาภา นากา. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิราภรณ์ กองจันทร์, กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และไกรจิต สุตะเมือง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี. เข้าถึงได้จาก <http://www.journal.rmutk.ac.th/index.php/rmutk/article/download/33/132>
- จุฬาลักษณ์ บารมี. (2551). สถิติเพื่อการวิจัยทางสุขภาพและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS. ชลบุรี: ศรีศิลป์การพิมพ์.
- ชัยวัช โขวเจริญสุข. (2556). ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน. เข้าถึงได้จาก <http://www.ihbank.co.th/content/upload/documents/-8588184995420837808ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน.pdf>
- ชวลิตพร บุตรโคตร. (2555). พยาบาลจรรยาบรรณทำตามนโยบายที่แถลงสภาฯ แฉข่าวปัญหา รุมเร้า-บีบบังคับจนต้องลาออก วิจัยชี้ร.พ. ทั่วประเทศ. ต้องการอีกกว่า 4 หมื่นคน เน้นทางแก้ 5 ข้อดึงคนเก่า-สร้างคนใหม่. เข้าถึงได้จาก <http://www.tcijthai.com/news/2012/03/scoop/425>.
- ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณิชกานต์ กัญเจียก. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน เครือกรุงเทพเวชการ ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การ กับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ดรณศรี สิริยศธำรง. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ทัศนยา บุญทอง. (2558). *ประชชาติธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก [http://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newssid=1436506695](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newssid=1436506695)
- ทิพวัลย์ เบ็ญจรัตน์. (2547). *พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลพิจิตร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ทิพวิมล กุ๋หลง. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เทวัญ ทะวงษ์ศรี. (2559). *ธุรกิจ โรงพยาบาลเอกชน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gsb.or.th/getattachment/a55e0bb2.../Paper>
- ธิดารัตน์ ศรีกันทา. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- นิตดา ผุยเจริญ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิธิวดี จรรยาสุภาพ. (2549). *ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเครือข่ายรวมใจสามฝืน จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- น้ำฝน โคมกลาง. (2550). *บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551-2560). วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- บุญจิรา ปั่นทอง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ปานจันทร์ บังเกิด. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาริชาติ พงษ์สวรรค์ (2549) *ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญดา เนตรหาญ. (2555). *ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลกรุงเทพ ณ สำนักงานใหญ่. (2559). *Manlist June 2016*. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลกรุงเทพ.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรี ศรีศิริลัทธิกุล. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานและการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พุทธชาติ เอี่ยมสอาด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบกรณี โรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาล นครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.*
- มัญชฎา ว่องวีระ, วงจันทร์ เพชรพิเชษฐเชียร, เอมอร แซ่จิว, ปัทมา โลหเจริญวนิช, วราภรณ์ คง สุวรรณ, ศิริรัตน์ โกศลวัฒน์ และศิริวรรณ พิริยคุณธร. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมทางการพยาบาลในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2525-2546. สงขลา: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- มาเรียม ตระกูลชัยศรี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในส่วนกลาง สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- มาลา ไฉฉวนมราภรณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- มยุรัตน์ วิรัชชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- รศนา ถนอมเกียรติ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- รัชกุล มีชัย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- รุ่งนภา สีทะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรางคณา ดาเตียว. (2552). ประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล, 27(1), 5-12.
- ศิรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน และปรียากมล ข่าน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 28(3), 56-69.
- ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ. (2553). พฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้และประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมหญิง ลมูลพัทธ์. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมนันท์ สุทธารัตน์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(1), 237-252.
- สมนึก โสติดิกิจกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2560). *โครงการวิจัยสุขภาพและชีวิตที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thainursecohort.org/mu/webhtml/proposal.pdf>.
- สุภาวดี วิริยะโกวินท์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน กับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลพระรามเก้า. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *เปิดเผยสำรวจค่าจ้างมนุษย์เงินเดือน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaipublica.org/2014/09/salary-survey-2013/>
- อมรา มโนยศ. (2552). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในหน่วยงานไตเทียมในโรงพยาบาลเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ แก้วทวี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ แก้วทวี และอารีวรรณ อ่วมธานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 313-320.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *รายงานการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอิทีเอ็น*, 11(2), 75-79.

- อัญญา เนียมหอม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษานักวิชาการกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี สินธุวระณะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจิตวิทยาในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัญธิกา ปัทมาลัย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพญา. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*.
- อาทิชา หมั่นเดช. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาทิตร์ตัน จารุกิจพิพัฒน์. (2558). *ประชาชาติธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก [http://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newssid=1436506695](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newssid=1436506695)
- อารี ชิวเกษมสุข. *การศึกษาสภาวะการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.aihd.mahidol.ac.th/research/showresearch.asp?id=0480T01>.
- อารีรัตน์ ชวลา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรุณรัตน์ วิเศษสงฆ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ขนาดโรงพยาบาล ปัจจัยด้านองค์กร การปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Afsar, S. T. (2014). Impact of the quality of work-life on organizational commitment: A comparative study on academicians working for State and foundation universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124-152.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measure and antecedents of affective continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Baugh, S., & Roberts, R. (1994). Professional and organizational commitment among engineers: Conflicting or complementing. *Engineering Management*, 41(2), 108-114.
- Brown, M. E., Trenino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, M. E., & Trenino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Bello, S. M. (2010). Impact of ethical leadership on employee job performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 228-236.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(7), 32-42.
- Bell, J., & Breslin, J. M. (2008). Healthcare provider moral distress as leadership challenge. *JONA's Healthcare Law, Ethics, and Regulation*, 10(4), 94-97.
- Clifton, J. (2013). *State of the American workplace: Employee engagement insights for u.s. business leadership*. Retrieved from <http://www.employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/06/Gallup-2013-state-of-the-American-Workplace-Report.pdf>
- Celik, S., Dedeoglu, B. B., & Inanir, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Academic Review*, 15(1), 53-63.
- Crabtree, S. (2013). *Worldwide, 13% of employees are engaged at work*. Retrieved from <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Eisenberger, P., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.



- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: the impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(1), 78-95.
- Farjad, H. R. (2013). Study of relationship of quality of work life and organizational commitment interdisciplinary *Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 449-456.
- Fornes, S. L., & Rocco, T. S. (2004). *Commitment element reframed (antecedents & consequences) for organizational effectiveness*. Retrieved from <http://www.files.eric.ed.gov/fulltext/ED492195.pdf>
- Gellatly, I. R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: test of a theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 469-485.
- Humphrey, R. H. (2014). *Effective leadership: theory, cases, and applications*. Los Angeles: SAGE.
- Jaros, S. (2007). *Meyer and Allen model of organizational commitment: measurement issues*. Retrieved from <http://www.stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Mayer-and-Alem1.pdf>
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. Thousand Oaks, London: New Delhi.

- Niehoff, B. P., Enz, C. A., & Grover, R. A. (1990). The impact of top-management actions on employee attitudes and perceptions. *Group & Organization Studies, 15*(3), 337-352.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employee in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management, 5*(10), 75-83.
- Ozturk, H. (2012). Development of an administrative ethical behaviour scale. *Nursing Ethics, 19*(2), 289-303.
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes the Malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 14*(1), 21-32.
- Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SMEb (cases study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(10), 135-145.
- Porter, L. W., Strees, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(4), 603-609.
- Radja, J., Tawe, A., Rijal, S., & Tiro, M. A. (2013). Effect quality of worl life and organizational commitment towards work satisfaction in increasing public service performance (a study of license of founding building service in Makassar city. *Public Policy and Administration Research, 3*(12), 2224-5731.
- Ruiz, P., Ruiz, C., & Martinez, R. (2011). Improving the "Leader-follower" relationship: top manager or supervisor? The ethical leadership trickle-down effect on follower job response. *Journal of Business Ethical, 99*, 587-608.
- Sow, M. T. (2015). *Relationship between organizational commitment and turnover intentions among healthcare internal*. Doctoral dissertation, College of Management and Technology, Graduate study, Walden University.
- Steers, R. M. (1977). Antecedent and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56.
- Strees, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: Mcgraw Hill.

- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 135-151.
- Starnes, B. J., & Truhon, S. A. (n.d.). *A primer on organizational commitment: human development & leadership division*. Retrieved from <http://www.csq.org>
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management & Applied Economics*, 5(2), 21-42.
- Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment: A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. USA: SHRM.
- Watson, T. (2010). Leader ethics and organizational commitment. *ULR*, 3(1), 16-26.
- Walton, R. E. (1974 a). *Criteria for quality of working life*. New York: Free Press.
- Walton, R. E. (1974 b). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 4, 12-14.
- Yamazakia, Y., & Petchdee, S. (2015). Turnover intention, organizational commitment, and specific job satisfaction among production employee in Thailand. *Journal of Business and Management*, 4(4), 22-38.
- Yates, L. A. (2014). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Values-Based Leadership*, 7(1), 1-15.
- Yusoff, Y. M., Rimi, N. N., & Meng, C. H. (2015). A study of quality of worklife, organization commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2), 357-364.
- Zhu, W., May, D. R., & Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcome: The roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1), 16-26.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |  |  |
|--|--|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร. ประนอม โอทกานนท์            | คณะพยาบาลศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์         |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข       | คณะพยาบาลศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทราวดี เขียวพิเชษฐ | สภากาชาดพยาบาล                                   |
| 4. ดร.รุ่งอรุณ เกศวงษ์                         | พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรอยัล พนมเปญ              |
| 5. คุณอัจฉรา คงกิตติมากุล                      | พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท          |

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๒๒๐๖/ ๐๒๗๗

- สำเนา -

มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์  
๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข  
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวนันท์ ลีอัสสรพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๖๕๑ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ข้าอยู่ เป็นประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย ๑ ปี จำนวน ๓๐ ราย ระหว่าง วันที่ ๒๐ - ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๔๕, ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๓๖

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐ ๘๐ ๒๗๐ ๘๐๘๙

ร่าง.....  
พิมพ์.....  
ทาน.....



- สำเนา -

ที่ ศธ ๖๒๐๖/ ๐๔๗๗

มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์  
๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข  
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท กรุงเทพคูสตีเวซการ จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสุนันท์ ลี้อิสสรพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๖๕๑ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยืดหยุ่นผู้หันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ข้าอยู่ เป็นประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย ๑ ปี จำนวน ๑๖๔ ราย ระหว่าง วันที่ ๒๐ มีนาคม - ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยแบ่งดังนี้

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๑. โรงพยาบาลกรุงเทพ      | จำนวน ๑๑๘ ราย |
| ๒. โรงพยาบาลวัดโสมนัส    | จำนวน ๑๖ ราย  |
| ๓. โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ | จำนวน ๓๐ ราย  |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

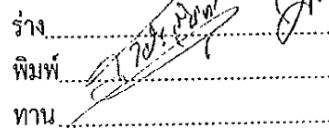
โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๔๕, ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๓๖

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐ ๘๐ ๒๗๐ ๘๐๘๙

สำเนาเรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวัดโสมนัส และผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ

ร่าง.....  
พิมพ์.....  
ทาน.....



**ภาคผนวก ค**  
**แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรม**



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน

Quality of Work Life, Ethical Leadership Behaviors, and Organizational Commitment among Professional Nurses  
in Private Hospitals, Bangkok

ชื่อนิสิต นางสาวนันท์ ลือสสรพงษ์

รหัสประจำตัวนิสิต 53920651 หลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ภาคพิเศษ)

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยฯ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยฯ มีมติเห็นชอบ รับรองจริยธรรมการวิจัย รหัส 02 - 03 - 2560

โดยได้พิจารณารายละเอียดการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์อย่างน้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งหมด ไม่เกิน 164 ราย  
สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ และโรงพยาบาลวัดโสมนัส

2) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย  
(Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายหรืออันตรายต่อกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การรับรองจริยธรรมการวิจัยนี้กำหนดระยะเวลาหนึ่งปี นับจากวันที่ออกหนังสือฉบับนี้ ถึงวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2561

อนึ่ง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมใดๆ ของการวิจัยนี้ ขณะอยู่ในช่วงระยะเวลาให้การรับรองจริยธรรมการ  
วิจัย ขอให้ผู้วิจัยส่งรายงานการเปลี่ยนแปลงต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเพื่อขอรับรอง (เพิ่มเติม) ก่อน  
ดำเนินการวิจัยด้วย

วันที่ให้การรับรอง 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา วัชรสินธุ์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

---

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
- แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 30 ข้อ
  - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ จำนวน 41 ข้อ
  - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 16 ข้อ
- โปรดอ่านคำชี้แจงสำหรับกลุ่มตัวอย่างก่อนตอบคำถาม
- ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและทุกส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ( ) และเติมค่าลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

- |  | สำหรับผู้วิจัย |
|--|----------------|
| 1. ท่านอายุ..... ปี (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)   | ( ) 1          |
| 2. เพศ   | ( ) 2          |
| 2.1 ( ) ชาย  |                |
| 2.2 ( ) หญิง   |                |
| 3. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับใด   | ( ) 3          |
| 3.1 ( ) ปริญญาตรี  |                |
| 3.2 ( ) ปริญญาโท สาขา.....   |                |
| 4. สถานภาพสมรส   | ( ) 4          |
| 4.1 ( ) โสด  |                |
| 4.2 ( ) คู่  |                |
| 4.3 ( ) หม้าย หย่า แยก   |                |
| 5. ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ณ สำนักงานใหญ่..... ปี<br>(มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) | ( ) 5          |
| 6. รายได้ทั้งหมดต่อเดือน   | ( ) 6          |
| 6.1 ( ) 10,000-20,000 บาท  |                |
| 6.2 ( ) 20,001-30,000 บาท  |                |
| 6.3 ( ) 30,001-40,000 บาท  |                |
| 6.4 ( ) 40,001-50,000 บาท  |                |
| 6.5 ( ) 50,001-60,000 บาท  |                |
| 6.6 ( ) 60,001 บาทขึ้นไป   |                |
| 7. สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันของโรงพยาบาล   | ( ) 7          |
| 7.1 ( ) โรงพยาบาลกรุงเทพ      แผนก ( ) ผู้ป่วยนอก ( ) ผู้ป่วยใน                                |                |
| 7.2 ( ) โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ      แผนก ( ) ผู้ป่วยนอก ( ) ผู้ป่วยใน                           |                |
| 7.3 ( ) โรงพยาบาลวัดโนสถ      แผนก ( ) ผู้ป่วยนอก ( ) ผู้ป่วยใน                                |                |

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องกับการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมาก       |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านน้อย      |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับการรับรู้ของท่าน       |

ตัวอย่างเช่น

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
1	ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในงาน				✓		

หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานในระดับมาก

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
1	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ ได้รับความยุติธรรมจากการประเมิน เลื่อนขั้นเงินเดือน						
2	ได้รับเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ เหมาะสมกับลักษณะความรับผิดชอบ ของงาน						
3	...						
4	...						

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
5	ด้านสุขลักษณะและความปลอดภัยของ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีแนวทาง ป้องกันความเสี่ยงเพื่อความปลอดภัย ในการทำงานของเจ้าหน้าที่						
6	ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีกิจกรรม สร้างสุขลักษณะและความปลอดภัย ของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน						
7	...						
8	...						
9	ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถใน การทำงาน						
10	ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จาก ผู้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยตนเอง ทุกขั้นตอน						
11	...						
12	...						
13	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน การงาน รู้สึกว่าการที่ทำมีความมั่นคง						
14	ได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ความสามารถเพิ่มขึ้นเสมอ						



ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
15	...						
16	...						
17	<b>ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและ การทำงานร่วมกัน</b> สามารถแสดงความคิดเห็นในขณะที่ ประชุมหรือทำงานร่วมกันกับ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างเปิดเผย						
18	ได้แสดงความคิดเห็นและทำงาน ร่วมกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างฉันทมิตร						
19	...						
20	...						
21	<b>ด้านธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิ ส่วนบุคคล</b> ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่อง ส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน						
22	ได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ อย่างเสมอภาค						
23	...						
24	...						
25	<b>ด้านความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม</b> การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิต						
26	...						
27	...						

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
	ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับ สังคม						
28	มีความภาคภูมิใจว่าหน่วยงานของท่าน ทำประโยชน์แก่ส่วนรวม ประเทศชาติ ประชาชน						
29	...						
30	...						

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมาก       |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านน้อย      |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับการรับรู้ของท่าน       |

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
1	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและรู้คุณค่า ของมนุษย์ หัวหน้ารับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานและนำมาพิจารณาแก้ไข						
2	หัวหน้าแสดงความเป็นมิตร สามารถ เข้าหาได้สะดวก						
3	...						
4	...						
5	...						
6	หัวหน้าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น/ บุคคลอื่นได้						
7	หัวหน้าใช้คำพูดและการกระทำที่ กำลังใจ ปลอดภัยบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน						
8	...						
9	...						
10	...						

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
11	...						
12	ความยึดมั่นในความยุติธรรมและ ความเสมอภาค หัวหน้าให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น						
13	หัวหน้าปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความ เสมอภาคและเท่าเทียม						
14	...						
15	...						
16	หัวหน้ามอบหมายงานอย่างเหมาะสม ตามความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล						
17	หัวหน้าตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยไม่ เห็นแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง						
18	...						
19	...						
20	...						
21	ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ ความซื่อสัตย์ หัวหน้าไม่นำทรัพย์สินขององค์กร ไปใช้ส่วนตัว						
22	หัวหน้าปฏิเสธหรือมีส่วนร่วมในการ ปลอมแปลงลายมือ เอกสาร หรือ ข้อโกงใด ๆ ในการปฏิบัติงาน						
23	...						
24	...						
25	...						

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
26	หัวหน้าให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง						
27	หัวหน้าปฏิบัติตามหลักการกระเปียบ และมาตรฐานของหน่วยงาน						
28	...						
29	...						
30	<b>ความรับผิดชอบ และเคารพอำนาจ ทางกฎหมาย</b> หัวหน้ามีความรับผิดชอบต่องาน อย่างมาก						
31	หัวหน้ามีการนำความรู้ใหม่ ๆ หรือผลงานวิจัยมาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน						
32	...						
33	...						
34	...						
35	...						
36	<b>เคารพสิทธิ และความอิสระของ ปัจเจกบุคคล</b> หัวหน้าเคารพในสิทธิของผู้อื่น						
37	หัวหน้าปกป้องสิทธิของบุคลากร เพื่อให้ได้รับสิทธิและความมีอิสระ ตามที่องค์กรกำหนด						
38	...						
39	...						
40	...						
41							

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมาก       |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านน้อย      |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับการรับรู้ของท่าน       |

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
1	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้าน จิตใจ มีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาล แห่งนี้จนเกษียณอายุ						
2	รู้สึกว่าคุณหาของโรงพยาบาลคือ ปัญหาของท่านด้วย						
3	...						
4	...						
5	...						
6	...						
7	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการ คงอยู่ ยังทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องอยู่						
8	เห็นว่าเป็นเรื่องที่ยากมากที่จะลาออก จากโรงพยาบาลในตอนนี้ แม้ว่า อยากจะลาออกก็ตาม						

ข้อ ที่	ข้อความ	การรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
9	...						
10	...						
11	...						
12	...						
13	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐาน คิดว่าจำเป็นที่จะต้องอุทิศตนทุ่มเท ทำงานให้โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป						
14	ไม่เคยคิดจะลาออกจากโรงพยาบาล แห่งนี้ แม้ว่าจะมีโรงพยาบาลอื่นให้ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า						
15	...						
16	...						
17	...						
18	...						

**ภาคผนวก จ**

การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็นรายชื่อ



ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ( $n = 142$ )

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>	<b>3.22</b>	<b>.71</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.45	.73	ปานกลาง
2. ได้รับเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ เหมาะสมกับลักษณะ ความ รับผิดชอบ	3.25	.82	ปานกลาง
3. ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่มี ความชอบธรรมและความเสมอภาคตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.16	.88	ปานกลาง
4. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความ เสี่ยงในการปฏิบัติงาน	3.02	.89	ปานกลาง
<b>ด้านสุขลักษณะและความปลอดภัยของ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน</b>	<b>3.69</b>	<b>.62</b>	<b>สูง</b>
5. ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีแนวทางป้องกันความเสี่ยง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่	3.68	.72	สูง
6. ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีกิจกรรมสร้างสุขลักษณะและ ความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.70	.75	สูง
7. ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ให้ความสะดวกและพร้อมใช้	3.80	.69	สูง
8. หน่วยงานมีสภาพการปฏิบัติงานและชั่วโมงการทำงาน เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานที่มีการกำหนดร่วมกันไว้ อย่างชัดเจน	3.58	.81	สูง
<b>ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>	<b>3.67</b>	<b>.60</b>	<b>สูง</b>
9. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับกร อบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการทำงาน	3.83	.78	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
10. ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยตนเองทุกขั้นตอน	3.82	.66	สูง
11. มีอิสระในการทำงานด้านการวางแผน ควบคุมงานและปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	3.65	.72	สูง
12. มีโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	3.38	.94	ปานกลาง
13. รู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง	3.69	.83	สูง
14. ได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายความสามารถเพิ่มขึ้นเสมอ	3.72	.72	สูง
15. มีโอกาสประสบความสำเร็จในงาน	3.67	.72	สูง
16. มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	3.47	.84	ปานกลาง
<b>ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน</b>	<b>3.64</b>	<b>.80</b>	<b>สูง</b>
17. สามารถแสดงความคิดเห็นในขณะประชุมหรือทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างเปิดเผย	3.71	.70	สูง
18. ได้แสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างฉันทันมิตร	3.74	.75	สูง
19. สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแบ่งเบาภาระงานได้	3.78	.70	สูง
20. ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน	3.73	.72	สูง
<b>ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร หรือสิทธิส่วนบุคคล</b>	<b>3.51</b>	<b>.63</b>	<b>สูง</b>
21. ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.83	.81	สูง
22. ได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ อย่างเสมอภาค	3.72	.67	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
23. มีสิทธิ์ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และ/ หรือ อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	3.29	.92	ปานกลาง
24. สามารถแสดงความเห็นต่อผู้บริหารทุกระดับ	3.20	.84	ปานกลาง
<b>ด้านความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม</b>	<b>3.24</b>	<b>.77</b>	<b>ปานกลาง</b>
25. การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	3.33	.79	ปานกลาง
26. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	3.30	.87	ปานกลาง
27. มีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเพียงพอ	3.09	.92	ปานกลาง
<b>ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างงานกับสังคม</b>	<b>3.71</b>	<b>.65</b>	<b>สูง</b>
28. มีความภาคภูมิใจว่าหน่วยงานของท่านทำประโยชน์ แก่ส่วนรวม ประเทศชาติประชาชน	3.73	.79	สูง
29. มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ส่วนร่วมและสังคม	3.70	.69	สูง
30. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเมื่อมีกิจกรรมบริการ สุขภาพแก่ชุมชนและ/หรือสาธารณประโยชน์	3.71	.73	สูง

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ ตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n = 142)

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
<b>ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและรู้คุณค่าของมนุษย์</b>	<b>3.76</b>	<b>.76</b>	<b>สูง</b>
1. หัวหน้ารับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและนำมาพิจารณาแก้ไข	3.70	.80	สูง
2. หัวหน้าแสดงความเป็นมิตร สามารถเข้าหาได้สะดวก	3.88	.76	สูง
3. หัวหน้าแสดงความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และไม่ตัดสินผู้อื่นล่วงหน้า	3.67	.90	สูง
4. หัวหน้าเป็นผู้ฟังที่ดี และมีการสื่อสารโต้ตอบแบบสองทาง	3.74	.86	สูง
5. หัวหน้าไม่ใช่คำพูด หรือกริยาท่าทางที่ทำให้บุคลากร สะเทือนใจหรือรู้สึกด้อยคุณค่าและศักดิ์ศรี	3.63	.97	สูง
6. หัวหน้าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น/ บุคคลอื่นได้	3.92	.83	สูง
7. หัวหน้าใช้คำพูดและการกระทำที่ทำให้กำลังใจ ปลอดภัย บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.69	.89	สูง
8. หัวหน้าสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในทีมงานบรรลุ เป้าหมายร่วมกันอย่างมีความสุข	3.73	.88	สูง
9. หัวหน้าแสดงความชื่นชมบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	3.82	.84	สูง
10. หัวหน้ายอมรับนับถือผู้อื่นในฐานะปัจเจกบุคคล	3.80	.83	สูง
11. หัวหน้าสามารถประสานความคิดเห็นและประโยชน์ของหน่วยงานได้	3.83	.86	สูง
<b>ด้านความยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค</b>	<b>3.63</b>	<b>.80</b>	<b>สูง</b>
12. หัวหน้าให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น	3.61	.90	สูง
13. หัวหน้าปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม	3.56	.97	สูง
14. หัวหน้าปฏิบัติอย่างยุติธรรมตามหลักการลงโทษผู้กระทำผิด	3.59	.92	สูง
15. หัวหน้าทำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมและวัดได้ง่าย	3.66	.88	สูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
16. หัวหน้ามอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล	3.70	.86	สูง
17. หัวหน้าตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยไม่เห็นแก่ฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง	3.55	1.00	สูง
18. หัวหน้าจัดสรรอุปกรณ์ในแต่ละเวรให้สมดุลกับจำนวน ผู้ป่วย	3.72	.81	สูง
19. หัวหน้าจัดสรรอัตรากำลังในแต่ละเวรให้สมดุลกับ จำนวนผู้ป่วย	3.71	.84	สูง
20. หัวหน้าแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลอย่างเป็นธรรม <b>ด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และซื่อสัตย์</b>	3.59	.90	สูง
21. หัวหน้าไม่นำทรัพย์สินขององค์กรไปใช้ส่วนตัว	4.17	.80	สูง
22. หัวหน้าปฏิเสธหรือมีส่วนร่วมในการปลอมแปลงลายมือ เอกสาร หรือข้อ โกงใด ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.86	1.0	สูง
23. หัวหน้ามีระบบการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	4.00	.72	สูง
24. หัวหน้าปฏิบัติตามคำพูดของตนอย่างเปิดเผย ช่วยสร้าง ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรได้	3.88	.80	สูง
25. หัวหน้าพูดความจริงอย่างตรงไปตรงมา	3.85	.84	สูง
26. หัวหน้าให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	4.02	.74	สูง
27. หัวหน้าปฏิบัติตามหลักการกฎระเบียบและมาตรฐาน ของหน่วยงาน	4.08	.73	สูง
28. หัวหน้าไม่นำงานส่วนตัวมาทำในระหว่างอยู่ในหน้าที่	4.06	.82	สูง
29. หัวหน้าบริหารทรัพยากรหรืองบประมาณขององค์กร ไปใช้อย่างคุ้มค่า	3.96	.76	สูง
<b>ด้านความรับผิดชอบและเคารพอำนาจตามกฎหมาย</b>	<b>3.96</b>	<b>.75</b>	<b>สูง</b>
30. หัวหน้ามีความรับผิดชอบต่องานอย่างมาก	4.09	.79	สูง
31. หัวหน้ามีการนำความรู้ใหม่ ๆ หรือผลงานวิจัยมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.83	.85	สูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
32. หัวหน้าปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณและเป็นไปตาม กฎหมาย	4.00	.76	สูง
33. หัวหน้าเป็นผู้ใฝ่รู้ และมุ่งมั่น พัฒนาทักษะความ เชี่ยวชาญของตนเอง	3.98	.85	สูง
34. หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.92	.84	สูง
35. หัวหน้ารับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน <b>ด้านความเคารพสิทธิ และความอิสระของปัจเจกบุคคล</b>	<b>3.97</b>	<b>.71</b>	<b>สูง</b>
36. หัวหน้าเคารพในสิทธิของผู้อื่น	3.97	.78	สูง
37. หัวหน้าปกป้องสิทธิของบุคลากรเพื่อให้ได้รับสิทธิและ ความมีอิสระตามที่องค์การกำหนด	3.95	.80	สูง
38. หัวหน้าไม่กีดกันหรือขัดขวางความเชื่อหรือการปฏิบัติ ทางด้านศาสนาของบุคลากร	4.13	.71	สูง
39. หัวหน้าดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ และ วิถีชีวิตที่แตกต่างกัน	4.01	.80	สูง
40. หัวหน้าส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมกับ บุคลากรทุกคน	3.87	.86	สูง
41. หัวหน้าให้อิสระในการเลือกงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร	3.88	.85	สูง

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n = 142)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ</b>	<b>3.60</b>	<b>.70</b>	<b>สูง</b>
1. มีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.45	.81	ปานกลาง
2. รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของท่านด้วย	3.62	.76	สูง
3. มีความรู้สึกที่โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นส่วนของท่าน	3.42	.86	ปานกลาง
4. รู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้	3.71	.80	สูง
5. รู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่ง” ของโรงพยาบาลแห่งนี้	3.69	.79	สูง
6. รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายหรือมีความสำคัญต่อท่านมาก	3.69	.75	สูง
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่</b>	<b>3.41</b>	<b>.68</b>	<b>ปานกลาง</b>
7. ยังทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องอยู่	3.60	.78	สูง
8. เห็นว่าเป็นเรื่องยากมากที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกก็ตาม	3.38	.92	ปานกลาง
9. ถ้าตัดสินใจออกจากโรงพยาบาลในตอนนี้ ชีวิตจะเดือดร้อนมาก	3.15	.93	ปานกลาง
10. รู้สึกว่าไม่มีเหตุผลใดที่จะตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	3.49	.90	ปานกลาง
11. หุ่่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมากจนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่น	3.45	.87	ปานกลาง
12. คิดว่าถ้าออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ไปเสียผลประโยชน์บางอย่างซึ่งที่อื่นอาจจะไม่สามารถให้ได้	3.40	.86	ปานกลาง
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน</b>	<b>3.38</b>	<b>.79</b>	<b>ปานกลาง</b>
13. คิดว่าจำเป็นที่จะต้องอุทิศตนทุ่มเททำงานให้โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป	3.45	.86	ปานกลาง
14. ไม่เคยคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.24	.93	ปานกลาง

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
15. รู้สึกผิดหวังลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	3.14	.94	ปานกลาง
16. คิดว่าควรจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	3.50	.81	สูง
17. ไม่ลาออกไปทำงานที่อื่นเนื่องจากรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.40	.95	ปานกลาง
18. โรงพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่านมาก	3.58	.93	สูง