

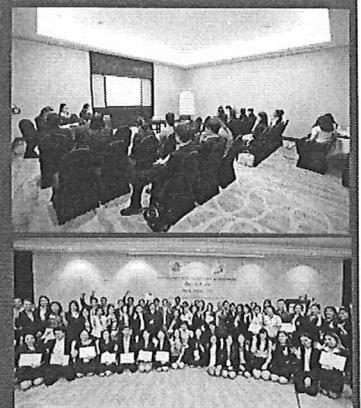


4th

**THE 4th FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE,
SILPAKORN UNIVERSITY
NATIONAL CONFERENCE**

2016

**MSSUCONF@MS.SU.AC.TH
FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE,
SILPAKORN UNIVERSITY
MAY 13, 2016**





คำสั่งคณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ 15 /2559

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ครั้งที่ 4 ประจำปี 2559

.....

ตามที่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้กำหนดจัดโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ครั้งที่ 4 ประจำปี 2559 ในวันศุกร์ ที่ 13 พฤษภาคม 2559 ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน ชะอำบีช รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร | กรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา | กรรมการ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ พูลชอบ | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระหนักจิต ยุตยรรยง | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ | กรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก | กรรมการ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ | กรรมการ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวรรณ แทนทอง | กรรมการ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษณิศ เทชเถกิง | กรรมการ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษภักดิ์ | กรรมการ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภร ภิญโญฉัตรจินดา | กรรมการ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยโทหญิง ดร.เกตุศิริ เจริญวิศาล | กรรมการ |
| 15. อาจารย์ ดร.กัญญ์พัสวีย์ กล่อมธงเจริญ | กรรมการ |
| 16. อาจารย์ ดร.กานดา ศรีอินทร์ | กรรมการ |
| 17. อาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต | กรรมการ |

18. อาจารย์ ดร.จักรพรรณ คงณะ	กรรมการ
19. อาจารย์ ดร.จักรี ไชยพินิจ	กรรมการ
20. อาจารย์ ดร.จันทนา แสนสุข	กรรมการ
21. อาจารย์ ดร.จิตพันธ์ ชุมเกต	กรรมการ
22. อาจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคระวงนิษา	กรรมการ
23. อาจารย์ ดร.คณทัตย์ โกวรรณะกุล	กรรมการ
24. อาจารย์ ดร.ประไพพิมพ์ สุธีวสินนนท์	กรรมการ
25. อาจารย์ ดร.ปิยวรรณ สิริประเสริฐศิลป์	กรรมการ
26. อาจารย์ ดร.พิชญ์พฐ์ ไวยโชติ	กรรมการ
27. อาจารย์ ดร.พิสิษฐ์ มณีโชติ	กรรมการ
28. อาจารย์ ดร.รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล	กรรมการ
29. อาจารย์ ดร.วรรณธ์ วัฒนาธร	กรรมการ
30. อาจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม	กรรมการ
31. อาจารย์ ดร.วรรณพร อารยะพันธ์	กรรมการ
32. อาจารย์ ดร.วิทยา ศิริพันธุ์วัฒนา	กรรมการ
33. อาจารย์ ดร.โสภษา เอี่ยมโอภาส	กรรมการ
34. อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอธิพล	กรรมการ
35. อาจารย์ ดร.สันติธร ภูริภักดี	กรรมการ
36. อาจารย์ ดร.สุทธนิภา ศรีไสย	กรรมการ
37. อาจารย์ ดร.อนุชา กันทรดุขฎี	กรรมการ
38. อาจารย์ ดร.อภิญญา นิลนพคุณ	กรรมการ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภานนท์ หอมสุด	เลขานุการ
40. นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม	ผู้ช่วยเลขานุการ

สั่ง ณ วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. 2559



(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
: พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATION
COMMITMENT : A CASE STUDY OF AMONG PROFESSIONAL NURSES OUT-PATIENTS
DEPARTMENT IN A UNIVERSITY HOSPITAL

วิรัชดา พงษ์ไพโรจน์¹ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 152 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent-Samples T-test, One-way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโดยรวมมีความเหมาะสม ปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) โดยด้านชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.08$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.77$)
2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโดยรวมมีระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) โดยด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ($\bar{x} = 3.79$)
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.764$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษานี้จะนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลให้เหมาะสม ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก

¹ นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The objective of this research was to study of the relationship between quality of work life and organization commitment: a case study of among professional nurses out-patients department in a university hospital. The samples were a case study of among professional nurses out-patients department in a university hospital totally 152 persons. The research instrument was a questionnaire. The reliability of the questionnaire .97. Statistics used to analyze data were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent-Samples T-test, One-way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results found that: The overall mean of general quality of work life of the samples were at the moderate level ($\bar{x} = 3.42$). When further analyzed according to different aspects of quality of life at the high level, The Social Relevance of Work life gained the highest ($\bar{x} = 4.08$). The Adequate and Fair Compensation at the low level was ($\bar{x} = 2.77$). The overall percentage of organization commitment was also at the high level ($\bar{x} = 3.76$). When further analyzed according to different aspects of organizational commitment at the high level, A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values and A strong desire to maintain membership in the organization had mean equal ($\bar{x} = 3.79$). In term of the overall quality of work life and organization commitment of the samples, classified by personal factors, it was found that the samples of different age, graduate, staff of University, time, position, income at p-value 0.05. Regarding the relationship between quality of work life and organization commitment of among professional nurses out-patients department in a university hospital, it was found that the overall quality of work life had high positive ($r = .764$) relationships with the overall organization commitment at p-value 0.05.

Keywords: Quality Of Work Life, Organization Commitment, Professional Nurses Out-Patients Department

บทนำ

นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2545 เป็นต้นมานโยบายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้เข้ามาในระบบบริการสาธารณสุขของไทย ส่งผลให้ทุกคนมีสิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างเท่าเทียมกันโรงพยาบาลที่เข้าร่วมในโครงการนี้มีผู้มารับบริการเพิ่มมากขึ้น พยาบาลถือเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญ ในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวโดยให้การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมตามหลักกระบวนการพยาบาล เพื่อให้ได้รับบริการอย่างมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ทำให้ภาระงานของพยาบาลเพิ่มขึ้นตามจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้มารับบริการ พยาบาลจึงต้องเผชิญกับปัญหาและความเครียดที่มีมากมาย เช่น บุคลากรไม่เพียงพอ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ค่าตอบแทนน้อย การทำงานล่วงเวลา และความคาดหวังของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น (Nahid, 2011: 107)ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลเป็นผลมาจากการตอบสนองทางอารมณ์ในเรื่องของความเครียดจากการทำงาน ความไม่สมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำให้ความพึงปรารถนาที่มีต่อการทำงานลดลง (Barron and West, 2005 อ้างถึงใน Marcello, 2012) สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ (อุไรรัตน์ สุบรรวิลาส, 2551: 54) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกคือ ค่าตอบแทนที่น้อย และภาระงานหนัก เนื่องจากพยาบาลมีบทบาทสำคัญในทีมสุขภาพเนื่องจากเป็นผู้ให้บริการในโรงพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง (ทัศนาศ บุญทอง, 2542) ผู้วิจัยจึงศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสนอต่อผู้บริหารในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการรักษาและคงไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขององค์กร

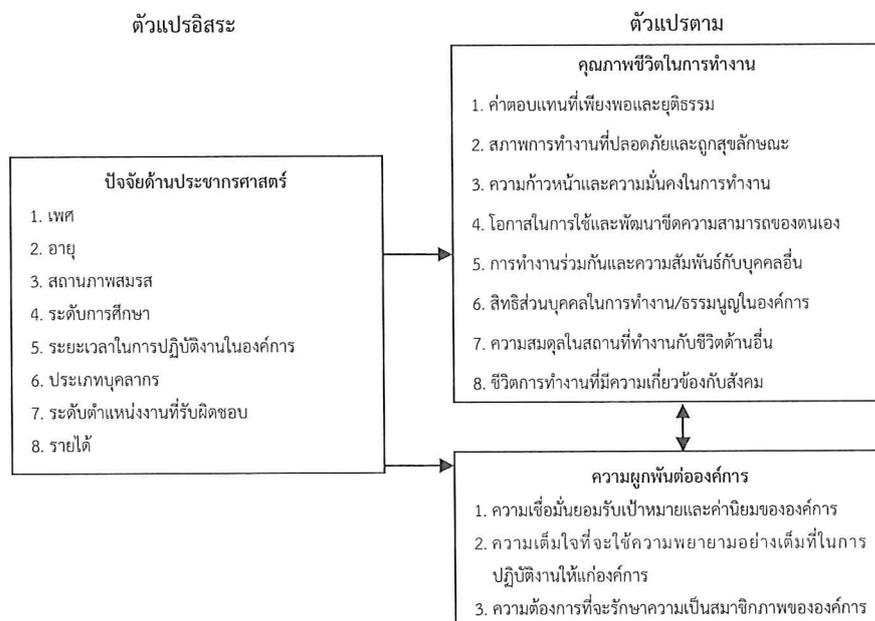
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจำนวน 245 คน จากทั้งหมด 16 หน่วยงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวของยามานะ Taro Yamane 1973 (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 41) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมแล้วสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ 152 คน ด้านเนื้อหา ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) จำนวน 8 ด้าน และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) จำนวน 3 ด้าน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน นำแบบสอบถามไป (Tryout) กับพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 40 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถามพบว่าค่า Cronbach's Alpha ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกจำนวน 40 ข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.95 ด้านความผูกพันที่มีต่อ

องค์การของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกจำนวน 15 ข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับจำนวน 55 ข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) การทดสอบค่าสถิติที่ (Independent-Samples T-test) สถิติทดสอบ F-test หรือ (One-way ANOVA) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับค่า $p < 0.05$ หรือค่าระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 สถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 71.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.5 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) คิดเป็นร้อยละ 59.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบเป็น ระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 90.8 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3

ส่วนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมมีความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) โดยด้านชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ส่วนที่ 3 การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมมีระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) โดยด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้พยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ส่วนที่ 4 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส แต่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม

1. อายุ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($P < .001$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($P = .025$) และด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ($P = .030$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($P < .001$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($P = .001$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($P = .013$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($P = .012$) ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ($P = .028$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

และยุติธรรม ($P < .001$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($P = .001$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($P = .005$) ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ($P = .001$) และด้านชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม ($P = .022$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($P < .001$) และด้านชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม ($P = .045$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($P = .001$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($P = .039$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($P < .001$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($P = .009$) ด้านชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม ($P = .037$) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. รายได้ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($P < .001$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($P = .004$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($P = .016$) ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ($P = .025$) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 5 การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์การเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศและ สถานภาพสมรส แต่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม

1. อายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($P = .002$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ($P = .002$) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($P < .001$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($P = .003$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ($P = .011$) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($P = .006$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($P < .001$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ($P < .001$) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($P < .001$) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($P = .012$) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($P = .006$) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($P = .021$) และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ($P = .007$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. รายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($P = .004$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ($P = .003$) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($P = .001$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .764$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	152	.764	<.001

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลมีความเหมาะสมปานกลาง ด้านชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ นิชกานต์ กัญเจียก (2558) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.74$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.85$) เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการทางการแพทย์จึงเป็นลักษณะการทำงานที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมอย่างตลอดเวลาพยาบาลถึงให้คุณค่ากับความเป็นวิชาชีพในการได้ช่วยเหลือสังคมทำให้เกิดความภูมิใจในตนเอง ภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อผู้มารับบริการไปจนถึงสังคมและประเทศชาติ แต่เนื่องจากภาระงานที่มากทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้าร่วมกับค่าตอบแทนที่น้อยเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลหลายแห่ง พยาบาลจำนวนหนึ่งจึงต้องหารายได้จากการทำงานไปประกอบอาชีพอื่นหรือประกอบวิชาชีพเดิมในโรงพยาบาลที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าซึ่งส่งผลต่อการลาออก เมื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่ามีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ และรายได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ภานุวัฒน์ จันทา (2554) พบว่า ระดับการศึกษาและรายได้แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานขึ้น ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ และรายได้สูงขึ้นทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิตมากขึ้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญและคณะ (2552) ที่พบว่าพยาบาลกลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของ Nahid Dehghan Nayeri (2011)

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรพบว่าโดยรวมมีระดับมาก โดยด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ($\bar{x} = 3.79$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) และสิริลักษณ์ ชูหวาด และคณะ (2552) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) และ ($\bar{x} = 3.54$) ตามลำดับ เนื่องจากการสร้างระบบอาวุโส ที่ดูแลน้องตั้งแต่เริ่มศึกษา ส่งผลให้ลำดับขั้นของความผูกพันค่อย ๆ เพิ่มขึ้นและการมีเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต้องการเป็นหนึ่งในสมาชิกภาพขององค์กรในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่สัมพันธ์กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่ามีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ และรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับการ ศึกษาของ วารุณี แดบสูงเนิน (2554) และ วีรฉัตร

จรัสฉิมพลีกุล (2552) พบว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่มากขึ้น ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและรายได้ที่มากขึ้น ประกอบกับเป็นวิชาชีพที่ดำเนินไปเพื่อประโยชน์ของสังคม จึงรู้สึกภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการที่รับผิดชอบต่อสังคมโดยเมื่อปฏิบัติงานนานขึ้นทำให้มีความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) และปรีชาติ ปานสำเนียง (2555) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงสรุปว่าถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งเมื่อปฏิบัติงานนานขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ค่าตอบแทนสูงขึ้นความผูกพันที่มีต่อองค์กรย่อมจะมากขึ้นตามไปด้วยซึ่งส่งผลให้การลาออกลดลง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

อยากให้มีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลรัฐบาลอื่นกับกลุ่มที่อายุงานไม่ถึง 10 ปีที่พบอัตราการลาออกสูงที่สุดเพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการร่วมกันในการแก้ปัญหาการลาออกของพยาบาลเพื่อลดปัญหาพยาบาลขาดแคลนและการขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ณิกานต์ กัญเจียก. (2558). “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เครื่องกรุงเทพคูสิตเวชการ ภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2542). ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. สภาการพยาบาล. ม.ป.ท.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ท็อป.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรมาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกรณีศึกษาของคณะแพทย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาณุวัฒน์ จันทา. (2554). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนาจังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ. (2552). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี.” งานวิจัยแผนกผู้ป่วยหนักศัลยกรรมกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.” งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรฉัตร จรัสฉิมพลีกุล. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่.” สารานุกรมสุขภาพ 10, 1 (มกราคม – เมษายน) : 34-37.
- สิริลักษณ์ ชูหวัดและสิทธิชัย เอกอรรถผล. (2552). “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล.” สุขศึกษา 32, 112 (พฤษภาคม - สิงหาคม) : 19-32.
- อุไรรัตน์ สุพรรณวิลาส. (2551). “การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลศึกษากรณี โรงพยาบาลศิริราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณสุขสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Marcello Russo Filomena Buonocore. (2012). "The relationship between work-family enrichment and nurse turnover." Journal of Managerial Psychology 27, 3: 216–236.
- Nahid Dehghan Nayeri. (2011). “Quality of work life and productivity among Iranian nurses.” 39, 1 (August): 106–118.
- Steers, R. M. (1977). “Antecedents and outcomes of organizational commitment.” Administrative Science Quarterly 22: 46-56.
- Walton, Richard E. (1974). “Improving the Quality of Working Life.” Harvard Business Review. 52. (May-June): 12