

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
Relationship between quality of work life, organizational climate and organizational
commitment among professional nurses at Pathum Thani Hospital
in Pathum Thani Province

สุลี ทองวิเชียร* ละมิตร์ ปึกขาว** และ สุธิดา วีระพิทยานนท์*

Sulee Tongvichean,* Lamitr Pukkhaow,** and Suthida Theerapitayanon*

*คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

*Faculty of Nursing, Bangkok Thonburi University,

**Faculty of Nursing, Shinawatra University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 224 คน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง ได้รับการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.72, 0.93 และ 0.87 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 66.07 ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.62 ประเมินบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 70.98 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การ ($r = 0.386$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.638$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บรรยากาศองค์การ, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลปทุมธานี

Abstract

This descriptive research aimed to study relationship between quality of work life, organizational climate and organizational commitment among professional nurses at Pathum Thani Hospital in Pathum Thani Province. The sample of 224 professional nurses, was selected through stratified random sampling. The research instruments included questionnaires on personal data, quality of work life, organizational climate, and organizational commitment. Content validity of the instruments was verified by three experts, yielding item-objective congruence (IOC) indexes ranging from 0.67 to 1.00. Reliability coefficients were 0.72, 0.93, and 0.87 respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation. The research results were as follows. 1) most professional nurses rated their quality of work life at a moderate level (66.07%). The organizational climate was also assessed as moderate level (65.62%). Regarding organizational commitment, the majority reported a moderate level (70.98%). 2) Organizational commitment had moderate positive correlation with organizational climate ($r = 0.386$) and a strong positive correlation with quality of work life ($r = 0.638$) at $p < .001$.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Climate, Organizational Commitment, Professional Nurse, Pathum Thani Hospital

ความสำคัญของปัญหา

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) เป็นระดับความรู้สึกผูกพันและความสัมพันธ์ทางจิตใจที่พนักงานมีต่อองค์การโดยมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป (Meyer & Allen, 1991) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันที่สูงของพนักงานสามารถช่วยลดอัตราการลาออก เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์การในระยะยาว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รักและผูกพันกับองค์การ พึงพอใจในการ

ทำงาน และต้องการคงอยู่กับองค์การเพราะมีความสุขในการทำงาน 2) ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการคงอยู่กับองค์การต่อไปเพราะรู้สึกว่ามีการสูญเสียสูงถ้าต้องออกจากองค์การ เช่น ความมั่นคงทางการเงิน หรือการขาดโอกาสที่ดีกว่า และ 3) ความรู้สึกผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของพนักงานที่คิดว่าตนเองมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่กับองค์การ เช่น ความรู้สึกที่ต้องตอบแทนองค์การหรือบุคคลอื่นที่มีส่วนช่วยเหลือในการพัฒนาหรือการเติบโตในสายอาชีพโดยแต่ละประเภทมีความสำคัญและบทบาทที่แตกต่างกันในกระบวนการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ การศึกษาความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในแต่ละองค์ประกอบจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม

เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Meyer & Allen, 1991)

งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าการที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลดีต่อองค์การในด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างองค์การและบุคลากรทำให้องค์การสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่กำหนดไว้ได้ง่าย และมีโอกาสสูงที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เนื่องจากบุคลากรมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ รวมถึงบุคลากรจะมีความต้องการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การและยินดีที่จะนำเสนอข้อมูลและข่าวสารขององค์การสู่สาธารณชน (สุริยวาสน์ ศรีขวัญ และนิธยา เพ็ญศิริวนา, 2562) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะช่วยเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และยังเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์การซึ่งทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้แก่ บรรยากาศขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 24.2 (สุพิชากรณ์ ธนาบุษย์ และคณะ, 2561)

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพและรักษาพยาบาลผู้ป่วย การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางสุขภาพของผู้ป่วย นอกจากนี้การที่พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงยังช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมถึงการรักษาความต่อเนื่องในการให้บริการ ที่ส่งต่อการสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจของผู้ป่วยและครอบครัว (Meyer & Allen, 1991)

คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับการได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน สังคม เศรษฐกิจ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจ สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การและมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของWalton (1974) คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) การรักษาสีชีวิตส่วนบุคคล 7) ความสมดุลในการดำรงชีวิต และ 8) ความสัมพันธ์กับสังคมซึ่งเชื่อมโยงกับปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องได้แก่ แรงจูงใจปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกได้แก่ บรรยากาศขององค์การ ปัจจัยดังกล่าวสามารถเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลเกิดการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จขององค์การ หากบุคคลมีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยจะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและพึงพอใจที่จะทำงานในองค์การต่อไปอย่างมีความสุข เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความมั่นคงในการทำงาน และการธำรงรักษามูลค่าไว้ในองค์การให้พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เสียสละ เต็มใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสอดคล้อง กับ วิถีธารีย์ ภูมั่ง และคณะ (2565) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ Snow (2002) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐาน ระบบรางวัล ความโปร่งใส และความยึดมั่นในทีม ซึ่งพบการศึกษานี้ขององค์การพยาบาลว่า บรรยากาศขององค์การเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร

โรงพยาบาลปทุมธานีเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 408 เตียง เป็นสถานบริการที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลหลายสถาบัน ในปี 2564 และ 2566 มีบุคลากรพยาบาล จำนวน 432, 459 และ 436 คน ตามลำดับ อัตรากำลังที่ขาดมีถึง 99 และ 97 อัตรา แม้ว่าผู้บริหารโรงพยาบาลได้พยายามสรรหาและรับคนเข้าทำงานใหม่ทุกปี แต่อัตราการลาออกยังคงมีจำนวนเพิ่มขึ้น จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลปทุมธานี (2565; 2567) พบว่าอัตราการลาออกของบุคลากรพยาบาล จากปี 2564-2566 มี ร้อยละ 9.94, 12.81 และ 2.75 ตามลำดับ และ ถึงเดือนมีนาคม ปี 2567 มี ร้อยละ 5.96 เมื่อนับรวมกับผู้เกษียณอายุการทำงาน ก็ยังมีจำนวนมากขึ้น ทำให้อัตราการลาออกของโรงพยาบาลยังขาดแคลน แม้ว่าได้สรรหาบุคลากรทดแทนก็ยังไม่สามารถจัดสรรได้เต็มตามอัตรากำลัง การศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการแพทย์มีจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลระดับจังหวัด โดยเฉพาะโรงพยาบาลปทุมธานีที่ประสบปัญหาอัตราการลาออกสูง และกำลังคนไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้ ผลการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการบริหาร

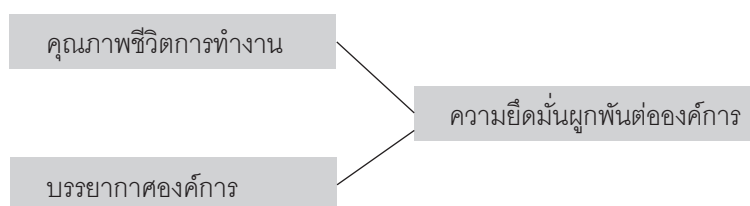
บริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเพื่อช่วยลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสุขภาพในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กรและความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กรกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เขียนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพุมธานี ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 468 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยสุ่มเลือกหอผู้ป่วยจากแต่ละแผนก และสุ่มเลือกพยาบาลพยาบาลจากบัญชีรายชื่อในแต่ละหอผู้ป่วย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane (1967) โดยใช้จำนวนประชากรพยาบาลใน พ.ศ. 2564 ที่นำมาใช้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง 216 คน ซึ่ง Berdie และคณะ (1986) ระบุอัตราการศึกษาค้นคว้ากลับของแบบสอบถามที่อยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 70 ถือว่าดีมาก จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 10 รวมเป็น 238 คน

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** ผู้วิจัยสร้างขึ้น ครอบคลุมข้อมูลอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ รายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาลต่อเดือน ลักษณะเป็นข้อความให้เลือกตอบและเติมคำ จำนวน 9 ข้อ

2. **บรรยากาศองค์การ** ปรับจากแบบสอบถามบรรยากาศในองค์การของนอมจิตร จันทรน้อย (2554) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Stringer (2002) โดยปรับข้อความบางข้อให้กระชับและเข้าใจง่ายสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และลักษณะกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน 2) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) ความเป็นอิสระจากหน่วยงาน และ

4) ความกดดันในงาน

3. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** ปรับจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของ ศศิพิมพ์ คำลือชา (2557) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) โดยปรับข้อความบางข้อให้เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลในการดำรงชีวิต 8) ความสัมพันธ์กับสังคม

4. **ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ** ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของ ชุตินา สุทธิประภา และคณะ (2561) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของ Allen และ Meyer (1990) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน เครื่องมือวิจัย ส่วนที่ 2-4 การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนน 8-1 ตามลำดับ การแปลผลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ≤ 2.3 , ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย $2.24-3.66$ และระดับมาก ค่าเฉลี่ย ≥ 3.67

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านซึ่งทรงคุณวุฒิสาขาการวัดและประเมินผล 1 ท่านและการวิจัยทางการพยาบาล 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ในส่วนที่ 2-4 ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำไปทดลองใช้ในกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.79, แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามความยืด

มันผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ 0.87

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัยโรงพยาบาลปทุมธานี เลขที่ ปท 0032.6034/11 วันที่ 11 มีนาคม 2565 และได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลปทุมธานี ให้เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ผู้วิจัยให้สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการตอบรับหรือปฏิเสธในการให้ข้อมูลได้โดยไม่มีผลต่อการทำงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดในการปฏิบัติงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยนัดพบหัวหน้าหอผู้ป่วยของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งความเป็นมาและวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งบอกรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก จำนวน 238 ฉบับ และขอให้ส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์โดยส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วใส่ซองสีน้ำตาล จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยที่เตรียมไว้ให้ ปิดผนึกซอง ใส่ในกล่องที่จัดให้ในแต่ละแผนก ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ประสานงานในโรงพยาบาลรวบรวมแบบสอบถามกลับ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 18 - 30 เมษายน พ.ศ. 2565 ได้รับแบบสอบถามที่ตอบได้สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 224 ฉบับ (94.12%)

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การแปลผลระดับของความสัมพันธ์ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ 0.10-0.29 หมายถึง ระดับต่ำ 0.30-0.50 หมายถึงระดับปานกลาง และมากกว่า 0.50 หมายถึงระดับสูง (Burns & Grove, 2005)

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลทั่วไป** พยาบาลวิชาชีพมีอายุระหว่าง 21- 60 ปี มีอายุเฉลี่ย 34 (SD = 11.17) กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคืออายุน้อยกว่าและเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 59.91 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด ร้อยละ 70.43 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 96.96 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีตั้งแต่ 8 เดือนถึง 40 ปี ค่าเฉลี่ย 10.84 ปี (SD = 11.17) กลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 35.30 รายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 14,000-77,000 บาทต่อเดือน ค่าเฉลี่ย 32,513.33 บาท (SD = 18,172.39) กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่าและเท่ากับ 20,000 บาทต่อเดือน มีร้อยละ 45.50 รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 21.40 กลุ่มที่รายได้ระหว่าง 60,00-80,000 บาทต่อเดือน มีร้อยละ 13.4

2. **ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน** บรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 66.07 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 65.62 ประเมินบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.98 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ในรายด้าน ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 56.70 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 76.79 และ 61.61 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ (ตาราง 1)

ตาราง 1 จำนวน (f) และร้อยละ (%) ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (n = 224)

ตัวแปร	ระดับน้อย f (%)	ระดับปานกลาง f (%)	ระดับมาก f (%)
คุณภาพชีวิตการทำงาน	4 (1.7)	148 (66.07)	72 (32.14)
บรรยากาศองค์การ	1 (0.45)	147 (65.62)	76 (33.93)
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	6 (2.68)	159 (70.98)	59 (26.34)
ด้านจิตใจ	5 (2.23)	92 (41.07)	127 (56.70)
ด้านการคงอยู่	27 (12.05)	172 (76.79)	25 (11.16)
ด้านบรรทัดฐาน	25 (11.16)	138 (61.61)	61 (27.23)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = .638$) ส่วนในรายด้าน 2 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสัมพันธ์กับสังคม ส่วนอีก 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตาราง 2)

3.2 บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = .386$) ส่วนในรายด้าน 2 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอิสระจากหน่วยงาน ส่วนในรายด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านความกดดันในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตาราง 2)

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปทุมธานี (n = 224)

ตัวแปร	r	ระดับ
บรรยากาศองค์การ	.386***	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน	.229***	ต่ำ
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.380***	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระจากหน่วยงาน	.396***	ปานกลาง
ด้านความกดดันในงาน	-.183***	ต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.638***	สูง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.517***	สูง
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.479***	ปานกลาง
ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล	.469***	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.426***	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.386***	ปานกลาง
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	.451***	ปานกลาง
ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต	.378***	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	.550***	สูง

*** $p < .001$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับ Green และ Black (2021) ที่ระบุว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ White และ Grey (2018) ที่ชี้ให้เห็นว่าระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมส่งผลโดยตรงต่อการรักษาพนักงาน ทำนองเดียวกัน ความสัมพันธ์

กับสังคม ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง สอดคล้องกับ Blue (2019) ที่ระบุว่าการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยและสอดคล้องกับ Smith และ Jones (2020) ที่พบว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีช่วยส่งเสริมความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ส่วนการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ ความเป็นอิสระจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้อง

กับ Brown (2019) ที่ระบุว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจและความมุ่งมั่นต่อองค์กรได้

3. ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำกับ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับ Red (2020) ที่ระบุว่า แรงกดดันจากงานที่สูงเกินไปสามารถลดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ เนื่องจากภาวะเครียดที่สะสมส่งผลให้พนักงานหมดไฟ

ข้อเสนอแนะ

1. แนวทางการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน และบรรยากาศองค์กรทั้ง 4 ด้านให้ครบ

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรได้

3. ควรศึกษาผลกระทบของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ในโรงพยาบาลระดับจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- ชุติมา สุทธิประภา, นิตยา เพ็ญศิริณา, และพรทิพย์ กิระพงษ์. (2561). บรรยากาศองค์กรและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาล*, 67(4), 25-33.
- จิตรารีย์ ภูซัง, นิตยา เพ็ญศิริณา, และพรทิพย์ กิระพงษ์. (2565). บรรยากาศองค์กร ความเหนื่อยล้าและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*, 5(2), 79-91.
- น้อมจิตร จันทน์น้อย. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลอุทัยธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 5(1), 31-40.
- โรงพยาบาลปทุมธานี ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (2565). *ข้อมูลอัตราค่าจ้างของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี*. โรงพยาบาลปทุมธานี.
- โรงพยาบาลปทุมธานี ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (2567). *ข้อมูลอัตราค่าจ้างของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี*. โรงพยาบาลปทุมธานี.
- ศศิพิมพ์ คำลือชา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 8(2), 192-201.
- สุพิชาภรณ์ ธนาวงษ์, ฉัตรสุมน พงศ์ภิณูญ, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, และยุวณัฐ สัตยสมบุญ. (2561). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 7(2), 110-123.
- สุริยวาสน์ ศรีขวัญ และนิตยา เพ็ญศิริณา. (2562). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Blue, T. (2019). Social integration and organizational commitment in nursing. *Nursing Management*, 50(5), 273-289.
- Berdie, D. R., Anderson J. F., & Niebuhr, M. A. (1986). *Questionnaires: Design and use*. Scarecrow Press.
- Brown, A. (2019). Leadership support and employee commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 123-145.
- Burns, N., & Grove, S. K. (2005). *The practice of nursing research: Conduct, critique, and utilization* (5th.ed.). Elsevier Saunders.
- Green, P., & Black, R. (2021). Quality of work life and organizational commitment: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 31(1), 59-76.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Red, M. (2020). Work pressure and its impact on employee commitment: A longitudinal study. *Stress and Health*, 36(4), 312-328.
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *The Journal of Nursing Administration*, 32(7-8), 393-397.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200207000-00007>
- Smith, J., & Jones, L. (2020). Organizational climate and employee retention: A review. *Journal of Workplace Psychology*, 29(3), 207-225.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice Hall.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd.ed.). Harper & Row.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(5), 12-20.
- White, S., & Grey, D. (2018). Fair compensation and employee retention: Evidence from the healthcare sector. *Healthcare Management Review*, 43(4), 345-367.