



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

The Relationship Between Quality of Work Life Organizational Commitment among Nurses of
Bhumibol Adulyadej Hospital, Directorate of Medical Service Royal Thai Air Force

อาทิตยา อินต๊ะตาน (Atitaya Intatan)¹ พาณี สิตกะกลิน (Panee Sitakalin)² พรทิพย์ กิระพงษ์ (Pornthip Geerapong)³

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล (2) คุณภาพชีวิตของพยาบาล และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศตั้งแต่ กรกฎาคม 2562- เมษายน 2563 จำนวน 866 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ แบบสอบถามมีค่าความตรง เท่ากับ 0.97 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอบบาค เท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด ส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี มีรายได้อยู่ในช่วง 10,000 – 25,000 บาทต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ployruby6@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช panee_ps@yahoo.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช tipgeerapong@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this survey research were: 1) to identify personal factors of nurses; 2) to identify quality of work life; and 3) to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment of nurse in Bhumibol Adulyadej Hospital, Director of Medical service Royal Thai Air force. The study was conducted among 247 nurses, selected out of 866 nurses using the simple random sampling method, who had been working of July 2562 - April 2563 at Bhumibol Adulyadej Hospital. The instrument for data collection was a questionnaire about personal information quality of work life and organization commitment of nurses. The validity and reliability coefficient of 0.97 and 0.91, respectively. Statistic used to data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square test and Pearson's correlation coefficient. The results showed that: 1) among the nurse, almost of them were female, single, 20-30 years old, they had 1-10 years of work and had salary 10,000 - 25,000 bath per month, 2) The quality of work life was at a high level; and 3) their years of work, age, status, salary and quality of work life were significantly associated with the organizational commitment among Nurses was significantly.

Keywords: Organizational commitment, Quality of work life, Nurse, Bhumibol Adulyadej Hospital



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มุ่งเน้นให้คนทำงานในประเทศ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความผาสุกให้เกิดแก่มนุษย์ทุกคน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร พัฒนาประเทศ ช่วยลดปัญหาการลาออก การฝึกฝนวิชาชีพ ความชำนาญในวิชาชีพ โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่จะเอื้อให้บุคลากรเกิดความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดขององค์กร ที่จะช่วยผลักดันนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรนั้น (กรณีการ สุวรรณศรี 2556: 2) ในอนาคตองค์กรจำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร กล่าวคือ เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรได้ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น การสนองความต้องการของบุคคลจนพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Davis 1981,82) นำไปสู่ความรู้สึกที่มีความผูกพันซึ่งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นั่นคือความจงรักภักดี การสร้างความผูกพันจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กรไว้

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดในทีมสุขภาพ มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ ปฏิบัติงานรักษา พันฟู ร่างกายและจิตใจผู้ป่วยให้พร้อมกลับไปใช้ชีวิตที่บ้าน และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข พยาบาลปฏิบัติหน้าที่หลากหลายด้านมีความสำคัญในระบบบริการสุขภาพ แต่กลับพบว่ามีปัญหาขาดแคลนพยาบาล โดยเฉพาะในหน่วยงานของรัฐ จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข และร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ได้วางเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ตั้งเป้าหมายว่า ปี พ.ศ.2570 จะมีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ต่อประชากร 326 คน (กระทรวงสาธารณสุข,2562)ซึ่งปัจจุบันอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร คือพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 379 คน (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) ปัญหาขาดแคลนพยาบาลมาจากหลายปัจจัย จึงเป็นที่มาของงานวิจัยที่หลากหลายเพื่อสร้างการคงอยู่ของพยาบาลในองค์กร

พยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือพยาบาลเหล่าทัพ คือ พยาบาลทหารบก พยาบาลทหารเรือ พยาบาลทหารอากาศ เมื่อได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการแล้วจะได้รับพระราชทานยศเทียบเท่านายทหารสัญญาบัตร และมีสวัสดิการเหมือนทหารอื่นๆ และยังได้รับค่าตอบแทน ค่าพ.ต.ส. ค่าทำงานในภาวะวิกฤติสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤติ คล้ายกับพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวรทำงานเป็นช่วงเวลา ปฏิบัติงานให้การพยาบาลผู้ป่วยดูแลด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีภารกิจหลักในการดูแล ทหาร ครอบครัวทหาร ประชาชนทั่วไป โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเป็นโรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศ กองทัพอากาศ มีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนตามขั้นของทหาร หากไม่มีความผิดและปฏิบัติตามความรับผิดชอบตามเกณฑ์จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้งหากปฏิบัติงานที่สร้างความดีความชอบจะได้รับการพิจารณาขั้นเพิ่มเติม เมื่อครบวาระหรือมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มเติมจะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง มีสวัสดิการรักษาพยาบาลของตนและครอบครัวตามสิทธิข้าราชการ และถ้าพยาบาลเจ็บป่วยต้องนอนโรงพยาบาลจะมีสิทธิช่วยเหลือค่าห้องพิเศษ พยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีสิทธิได้ปฏิบัติงานเวรเช้าคือ 08.00-16.00 น. เมื่อมีออราการมากขึ้นหรือมีอาการเจ็บป่วยที่แพทย์พิจารณาว่าควรพักผ่อนเป็นเวลา ส่วนพยาบาลอื่นๆ ยังคงปฏิบัติงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ตามช่วงเวลา เช้า บ่าย ดึก จากสถิติของกองการพยาบาลพบว่าพยาบาลมีแนวโน้มลาออก/โอนย้ายไปหน่วยงานอื่นภายนอกโรงพยาบาลและลาออกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากสถิติปี 2559 มีพยาบาลขอย้ายไปหน่วยงานนอกโรงพยาบาล 55 คน ลาออก 6 คน ปี 2560 มีพยาบาลขอย้ายไปหน่วยงานนอกโรงพยาบาล 56 คน ลาออก 6 คน ปี 2561 มีพยาบาลขอย้ายไปหน่วยงานนอกโรงพยาบาล 52 คน ลาออก 10 คน (กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2562) จากการศึกษาของ Gifford, Zammuto and Goodman ในปี 2002 พบว่า ความตั้งใจในการออกจากงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การถ่ายโอนอำนาจ และการมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตามการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การให้สวัสดิการที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต จะทำให้พยาบาลรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน รู้สึกว่าองค์กรให้ความช่วยเหลือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร จะเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงานต่อไป (สุภาวิตา นากรักษา, 2559)

ผู้ศึกษาวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้เกิดการธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในวิชาชีพและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลและประยุกต์แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.ปี 2550) ที่จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer (1990:1-18) ที่แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การทำงานที่มีความผูกพันจนกว่าจะเกษียณอายุ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
2. คุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

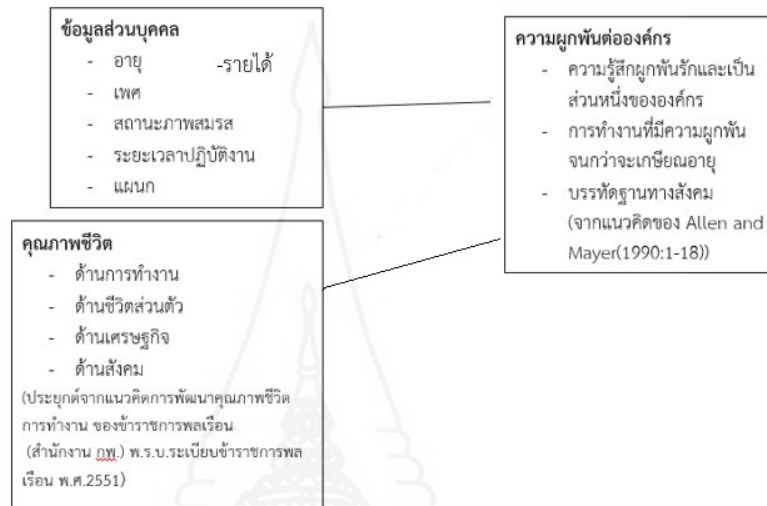


การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11 The 11th STOU National Research Conference

กรอบแนวคิด



-กรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey research)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานใน 18 แผนกของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีจำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานทั้งหมด 866 คน(จากสถิติปี 2562) นำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Cohen(1988) และเพิ่มอีกร้อยละ 40 เพื่อป้องกันการตอบกลับไม่ครบ รวมเป็น 247 คน โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น ส่วนย่อยๆ ตามหน่วยงาน มี 18 แผนก ในแต่ละแผนกใช้วิธีเลือกสุ่มแบบง่าย(Simple Random sampling) ประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกหน่วย และผู้ปฏิบัติงานที่เป็น พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการประจำโรงพยาบาล มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม (3) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านคือด้านความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ และด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคมขององค์กร แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) ประเมินข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบบสอบถามที่มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าไคส์แควร์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

(Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค จำนวน 247 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.1 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 48.6 มีสถานะภาพโสด ร้อยละ 64.8 มีรายได้เฉลี่ย 10,000-25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 42.1 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ร้อยละ 55.9

2. **ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน** คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.13, S.D=0.58) เมื่อวิเคราะห์รายด้านจะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.74, S.D=0.73) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับสูงดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านและโดยรวม

คุณภาพชีวิต	Mean	S.D	ระดับ
1.ด้านการทำงาน	3.21	0.45	สูง
2.ด้านปัจจัยส่วนบุคคล	3.06	0.48	สูง
3.ด้านสังคม	3.49	0.66	สูง
4.ด้านเศรษฐกิจ	2.74	0.73	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตโดยรวม	3.13	0.58	สูง

3. **ระดับความผูกพันต่อองค์กร** พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.07,S.D=0.65) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.26,S.D=0.67) รองลงมาคือด้านความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Mean=3.23,S.D=0.41) ดังตารางที่ 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D	ระดับ
1.ความรู้สึกผูกพันรักและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.23	0.41	มาก
2.ความผูกพันที่จะอยู่ใน องค์กรจนเกษียณอายุ	2.73	0.87	ปานกลาง
3.ความผูกพันที่เกิดจาก บรรทัดฐานสังคมขององค์กร	3.26	0.67	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.07	0.65	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		X ²	P value
	ปานกลาง	มาก		
เพศ			0.34	0.853
ชาย	5(45.5%)	6(54.5%)		
หญิง	114(48.3%)	122(51.7%)		
สถานะภาพสมรส			15.77	<0.01
โสด	90(56.3%)	70(43.8%)		
สมรสหรือคู่	29(36.7%)	50(63.3%)		
หม้ายหรือแยก	0(0%)	8(100%)		



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		X ²	P value
	ปานกลาง	มาก		
ช่วงอายุ			36.5	<0.01
อายุ 20-30 ปี	79(65.8%)	41(34.2%)		
อายุ 31-40 ปี	27(42.9%)	36(57.1%)		
อายุ 41-50 ปี	9(25.7%)	26(74.3%)		
อายุมากกว่า 50 ปี	4(13.8%)	25(86.2%)		
ระยะเวลาทำงาน			28.1	<0.01
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	86(62.3%)	52(37.7%)		
11-20 ปี	20(34.5%)	38(65.5%)		
21-30 ปี	9(36%)	16(64%)		
มากกว่า 30 ปี	4(15.4%)	22(84.6%)		
รายได้			15.9	0.001
10,000-25,000 บาท	64(61.5%)	40(38.5%)		
25,001-35,000 บาท	40(44.0%)	51(56.0%)		
35,001-45,000 บาท	7(30.4%)	16(69.6%)		
มากกว่า 45,000 บาท	8(27.6%)	21(72.4%)		

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดย คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานและด้านส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการทำงาน	0.596**	<0.001	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
2.ด้านส่วนตัว	0.532**	<0.001	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
3.ด้านสังคม	0.343**	<0.001	มีความสัมพันธ์กัน ระดับต่ำ
4.ด้านเศรษฐกิจ	0.448**	<0.001	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ งานการทำงาน (ภาระงาน,ลักษณะงาน,ผู้นำ,ความก้าวหน้าและความมั่นคง) ด้านส่วนตัว (ความเป็นอยู่และครอบครัว,สุขภาพ) ด้านสังคม (ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน) และด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน,สวัสดิการ) พบว่าคุณภาพชีวิตด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.49,S.D=0.66) รองลงมาคือ ด้านการทำงาน (Mean=3.21,S.D=0.45) คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว (Mean = 2.74,S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านรายได้ที่เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับน้อย (Mean = 2.46,S.D.= 0.82) สอดคล้องกับทฤษฎี Richard E. Walton (1973) ค่าตอบแทนและรายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจูงตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งแม้ไม่ใช่ปัจจัยหลักแต่มีผลให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.07,S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคม (Mean = 3.26,S.D.= 0.67) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Mean =3.23,S.D=0.41) ส่วนความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ (Mean = 2.73,S.D.= 0.87) เป็นเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อังคณา แสงสุระ(2561)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยศึกษาในบุคลากรทั้งโรงพยาบาลพบว่าระดับความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จากผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้ แสดงให้เห็นภาพรวมบุคลากรของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จากผลการวิจัย วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าไคส์แควร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของมนตรี เกิดมีมูล(2559)ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ สถานภาพสมรส รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน การมีเงินออม การศึกษาระดับปริญญาตรี



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

อาชีพเกษตรกรรม ความพอใจในบริการสาธารณสุขโรค และจิตวิทยา เพชรแสงใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ กลุ่มที่ อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 86.2 รายได้มากกว่า 45,000 บาท ร้อยละ 72.4 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 84.6 บุคคลเหล่านี้คือ พยาบาลที่ใกล้เกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ (1943) ทุกลำดับขั้น ที่ตั้งแต่ขั้นล่างสุดคือทางกายภาพขึ้นไปถึงยอดปิระมิด คือมีรายได้มากพอที่จะตอบสนองปัจจัยด้านกายภาพของตน หน้าที่การทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยมีเสถียรภาพ มีความรักผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ได้รับความเคารพนับถือในฐานะผู้บังคับบัญชาและยอมรับว่าตนเองประสบความสำเร็จเป็นระดับหัวหน้าหน่วยงาน Mowday, Steers & Porter (1982) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคคลที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย อายุที่มากขึ้นแสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลที่จะมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย ยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูง งานวิจัยของ ณรงค์ แยมชื่น เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (2546) กล่าวว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยย่อยทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพยาบาลที่อายุ 51-60 ปี พยาบาลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 30 ปี ล้วนรับตำแหน่งเป็นรองหัวหน้าผู้ป่วยจนถึงระดับผู้อำนวยการกองการพยาบาล

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เมื่อองค์กรสามารถส่งเสริมบุคคลได้ทั้งสองปัจจัย จะทำให้บุคคลพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป มีความภักดีต่อองค์กร สร้างความสำเร็จเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรและประเทศชาติ เชลดอน (Sheldon, 1971) กล่าวถึงทัศนคติของบุคคลต่อองค์กร องค์กรที่สร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่บุคคลจะทำให้บุคคลผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทฤษฎีการลงทุนเบคเกอร์ และคาร์เปอร์ (Becker & Carper, 1956) ได้อธิบายว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดเนื่องจากบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนไว้ เช่น ลงทุนทำงานที่องค์กรเดิมเป็นเวลานาน ผลที่ได้ตอบแทนเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ กล่าวคือ

1. ด้านเศรษฐกิจควรจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ดูแลสวัสดิการต่างๆ ให้ทั่วถึง เช่น การค่าตอบแทนในการกิจพิเศษ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

2. ด้านสังคม ผู้บริหารควรมีการเยี่ยมประเมินผลการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและปรับปรุงองค์กร
3. ด้านการทำงาน เพิ่มการจัดการเรียน การสอน ทบทวนความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเฉพาะทาง การศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สำหรับพยาบาลจบใหม่ มีระบบพี่เลี้ยงช่วยสอนงานและเสริมทักษะการทำงาน
4. ด้านส่วนตัว มีการประเมินความเครียดของบุคลากรทุก 6 เดือน เมื่อพบความผิดปกติส่งต่อพบจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาต่อไป มีระบบสหกรณ์เพื่อส่งเสริมการเก็บออมและช่วยเหลือเงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี.(2540). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นครปฐม:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ณรงค์ แยมชื่น.(2546).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษากกรณีพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551,สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักนายกรัฐมนตรี
- มนตรี เกิดมีมูล.(2559).บทความปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย:โครงการวิจัยเรื่อง คุณภาพ ชีวิตคนไทย.กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิจิตรา เพชรแสงใส(2557).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อังคณา แสงสุระ.(2561).ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ 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(10),pp.1-18
- Becker,H.&Carper.(1956).*the development identification with an occupation America. Journal of Sociology Science Quarterly*,61,pp289-296
- Maslow,A.H.(1954).*Motivation and Personality in the Classroom*.New York:Harper&Barther.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?*. *Slone Management Review*,15th (September):11-12.
- Sheldon,M. (1971).an empirical analysis of organizational identification.*Academy of Management Journal*,14,pp.149-226
- The 5 Level of Maslow' Hierachy of Needs* (online 2020) Available from:
<https://www.verywellmind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760>