

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
 ของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดี
 Relationship between quality of work life and organizational commitment
 of nursing personnel in the Nursing Department, Ramathibodi Hospital
 กาญจนา ปานนอก¹, ดร.กรเอก กาญจนโกศล²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดี (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรด้านการพยาบาล ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 428 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA หรือ F-Test) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlations) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์พบว่า (1) พบว่าบุคลากรด้านการพยาบาลมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.668) (2) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล มีความแตกต่างกันในทุกด้าน โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศเพียงด้านเดียวที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรด้านการพยาบาล ,ความผูกพันต่อองค์กร ,

¹ นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาคณบดีวิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to study organizational commitment of nursing personnel in the Nursing Department at Ramathibodi Hospital. (2) to compare the differences of personal factors and organizational commitment of nursing personnel. Nursing Department Ramathibodi Hospital. This quantitative research used the questionnaire as a research tool. The population of this research consisted of 428 nursing personnel in the Nursing Department at Ramathibodi Hospital. The frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, which are the t-Test and One-Way ANOVA or F-Test, Pearson Correlations, and Multiple Regression Analysis, were used to analyze the data.

The findings showed that: (1) The organizational commitment of nursing personnel was at a high level ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.668). (2) There was a difference in organizational commitment of nursing personnel for all personal factors except gender, which was the only factor that did not differ in organizational commitment.

Keyword: quality of work life, organization commitment, nursing personnel

บทนำ

ปัจจุบันวิกฤตการขาดแคลนบุคลากรด้านการพยาบาลเกิดขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย การขาดแคลนส่งผลให้สัดส่วนของพยาบาลต่อผู้ป่วยไม่เพียงพอ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน สภาการพยาบาล (2559) ได้มีการคาดการณ์ว่าอัตราการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มขึ้นอีกเป็น 5 หมื่นคน ขณะที่สถานศึกษาที่ผลิตพยาบาลเข้าสู่ระบบสามารถผลิตได้ปีละประมาณ 1 หมื่นคน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีการลาออก โอนย้ายสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งจัดอยู่ใน Generation Y ร้อยละ 13.2 เป็นการทำงานเพียง 2-7 ปี และมีแนวโน้มการลาออกในผู้ที่ทำงานลดลงเป็น 1-5 ปี เท่านั้น (บุญช่วย ศิลาหอม , 2561) จะเห็นได้ว่าความตั้งใจลาออกนั้นเป็นผลมาจากปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและยังสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ (กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2560) ซึ่งบุญบงก์ วิเศษพลชัย (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่าช่วงเวลาสร้างความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร (Engage) คือช่วงเวลาตั้งแต่ปีแรกของการทำงานจนถึง 10 ปีสุดท้ายก่อนเกษียณ เป็นช่วงเวลาสำคัญที่จะสร้างประสบการณ์ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร ในทุกปีฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ ได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตัวชี้วัดด้านความผูกพันต่อองค์กรคือ ≥ 80 % ผลการสำรวจพบว่าในปี 2561 เท่ากับ 82.6% ปี 2562 เท่ากับ 69.63% และ ปี 2563 เท่ากับ 68.80 % (ที่มา : ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ) ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถิติลดลงอย่างเห็นได้ชัด และจากการเก็บข้อมูลยังพบว่า อัตราการคงอยู่ของพยาบาลในปี 2561 = 86.03 % ปี 2562 = 90.67 % และปี 2563 = 94.17 % (ตัวชี้วัด ≥ 95 %) (ที่มา : ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ) จะเห็นได้ว่าอัตราการคงอยู่ก็ยังไม่ถึงเป้าหมาย เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังด้านการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และเมื่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานก็จะลดลงตามไปด้วย

ดังนั้นการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ ” จึงมีเป้าหมายของการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านการพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ นำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาปรับใช้กับบุคลากรของโรงพยาบาล และนำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ การวางแผนการจัดการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการพยาบาล ให้ดำรง คงอยู่ในองค์กร และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

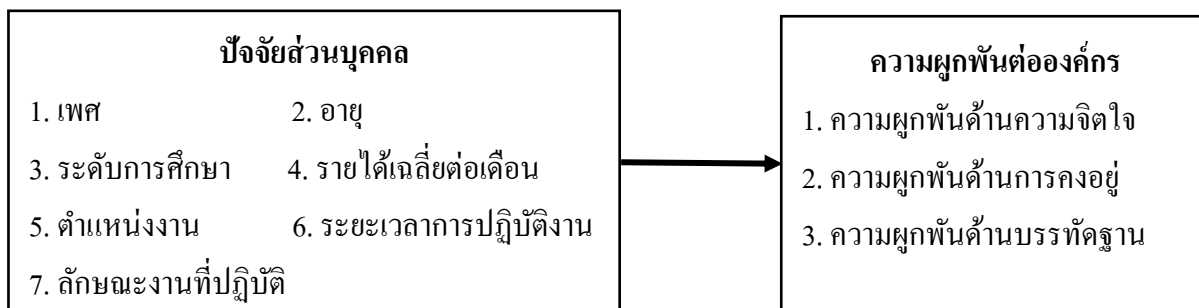
การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

กรอบการวิจัย



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ เฉพาะฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ คณะแพทยศาสตร์-
โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาและเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ เดือนกันยายน –
เดือนพฤศจิกายน 2564 รวมระยะเวลา 3 เดือน

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นใน
องค์การของตนเอง โดยแสดงออกมาในรูปแบบของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การรับรู้
ถึงความจำเป็นที่ไม่สามารถออกจากองค์กร รวมทั้งการมีจิตสำนึกที่จะอยู่กับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่
เหมาะสมและควรกระทำ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องนำมาเป็นเหตุสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้และเป็นแนวทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 8 ด้าน
ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย การพัฒนา
ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยใน
องค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มาจากทฤษฎีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของ Walton (1973) (นิจิจิตา ชัยณรงค์, 2558; จิรนนท์ ทุมวัน, 2560; สิรินนท์ เกษม-
ธาดาศักดิ์, 2559; สิริพร มูลเมือง, 2564; Peter Hoonakker & Christian Korunka ,2014; ณีฐพัณณ์ เขจร-
นันท์ ,2552; สิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555; Joav Merrick ,2019; สิริพรรณ เมฆวิไลย ,2557;
ณิชกานต์ กัญเจียก, 2558)

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก
ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มาจากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กรของ Allen and Mayer (1990) (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2560; จิรประภา อัครบวร และคณะ
, 2557; ขวัญตา พระธาตุ ,2554; สุภวรรณ นุ่มพุด ,2564; ปรียาภรณ์ แสงแก้ว, 2559 ; John P. Meyer &
Natalie J. Allen, 1997; รุ่งโรจน์ อรรณานิษฐ์ ,2554; Allen and Meyer ,1990 ;บุษบงก์ วิเศษพลชัย
, 2561; อารีญา เสงทวิทรัพย์ศิริ ,2558 ;ปนัดดา ธรรมปัญญา, 2560; สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์ ,2560)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ และกระบวนการศึกษา โดยจะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล-รามาริบัติ และงานวิจัยนี้ได้มีการรับรองการศึกษาและการทดลองในมนุษย์ เลขที่ COA. MURA2021/932 จากคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 428 คน

3. เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการงานวิจัย รวมถึงข้อมูลจากเว็บไซต์เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) และคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อของแบบสอบถาม

4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้องเท่ากับ 0.95 และทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้มีค่า 0.92

5. การเก็บรวบรวมในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 428 ชุด

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษาค้นคว้า การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ทดสอบที การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson

Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรด้านการพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.4 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 5.6 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.3 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3 และมีตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 55.8 ซึ่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.9 และยังพบว่า มีลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่คือ หอผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 39.0

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.13	0.671	สูง
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.76	0.734	สูง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.93	0.851	สูง
รวม	3.94	0.668	สูง

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง $\bar{X}=3.94$, S.D =0.668 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีความคิดเห็นที่ระดับ $\bar{X}=4.13$, S.D = 0.671 ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นที่ระดับ $\bar{X}=3.93$, S.D = 0.851 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความคิดเห็นที่ระดับ $\bar{X}=3.76$, S.D = 0.734 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริพิตีที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	
เพศ	t-Test = -1.137 Sig. = 0.267 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = 0.688 Sig. = 0.492 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = -1.362 Sig. = 0.186 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = -0.805 Sig. = 0.429 (ไม่แตกต่าง)
อายุ	F-Test = 17.563 Sig. = *0.000 (แตกต่าง)	F-Test = 14.965 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 38.926 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 29.971 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)
ระดับการศึกษา	F-Test = 8.136 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 7.808 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 10.135 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 10.751 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-Test = 4.143 Sig. = 0.007* (แตกต่าง)	F-Test = 4.116 Sig. = 0.007* (แตกต่าง)	F-Test = 7.525 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 6.387 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)
ตำแหน่งงาน	t-Test = -3.277 Sig. = 0.001* (แตกต่าง)	t-Test = -5.951 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	t-Test = -6.451 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	t-Test = -5.967 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F-Test = 12.797 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 13.847 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 32.062 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 24.665 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	F-Test = 2.509 Sig. = 0.021* (แตกต่าง)	F-Test = 3.262 Sig. = 0.004* (แตกต่าง)	F-Test = 4.379 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)	F-Test = 4.217 Sig. = 0.000* (แตกต่าง)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรด้านการพยาบาลมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยมีตัวแปรย่อยสำหรับการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าบุคลากรด้านการพยาบาลมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวรรณ นุ่มพูล (2564, หน้า 70) ศึกษาเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์ (2560, หน้า 37) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหาร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะองค์กรมีระบบการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การสำรวจแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างควรสำรวจให้ครอบคลุมบุคลากรด้านการพยาบาล ทั้ง 4 ฝ่ายการพยาบาล ของโรงพยาบาล เพื่อให้เห็นมุมมองความคิดเห็นของกลุ่มประชากรได้ครอบคลุม
2. การวิจัยควรเพิ่มการสัมภาษณ์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษา เพื่อให้เห็นมุมมองของบุคลากรที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2560). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออก. *วารสารศรีประทุมปริทัศน์*, 7(1).16.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรมศึกษา : สำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิระประภา อัครบวร, รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, จารุวรรณ ยอดระฆัง และขวัญ นวลสกุล. (2557). *เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : บริษัท แสฟ ไอเดีย จำกัด.
- จิรนนท์ ทุมวัน. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 11*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณิชกานต์ กัญเจียก. (2558). *ปัจจัยที่สัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐรุพันธ์ เจริญนนท์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พริน (1991) จำกัด.

- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร.(2560). การสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับพนักงาน, เอกสารเผยแพร่เพื่อการศึกษาและพัฒนา เล่มที่ 1. คั่นเมื่อ 11 กันยายน 2564, จาก shorturl.asia/SJjHt
- นิจชิตา ชัยณรงค์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม : กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 36(1),62.
- บุษบงก์ วิเศษพลชัย. (2561). คู่มือนักสร้างสุข .นนทบุรี : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- ปนัดดา ธรรมปัญญา. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศุภวรรณ นุ่มพูล. (2564). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย,3(1), 33-34

สิริพรรณ เมฆวิไลย์. (2557). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการ
ทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Allen, N.J, and 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.

Joav Merrick. (2019). *Health and happiness from meaningful work*. New York USA: Nova Science
Publishers.

John P. Meyer & Natalie J. Allen.(1997). *Commitment in the Workplace* . London: SAGE
Publications

Peter Hoonakker & Christian Korunka.(2014).*The Impact of ICT on Quality of Working Life* . New
York : Springer Dordrecht Heidelberg.

Walton, R.E. (1973). *Quality of work life: What is it?* Sloan Management Review, 15(1), 11-21