

# ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

## Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment among Professional Nurses in Government Hospitals of 7 Upper Southern Provinces

อนวัช ลิ้มวารากร Anawat Limwarakorn<sup>1</sup>

พัฒน์จิ โภญจนาท Pattanij Gonejanart<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป และปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิของโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน 385 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาล

### Abstract

This research aims to study the levels of quality of work life and organizational commitment among professional nurses in government hospitals of 7 upper southern provinces, the differences of demographic factors affecting the organizational commitment, and the relationship between quality of work life and organizational commitment. A questionnaire was used as an instrument for collecting data. The participants consisted

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: blackycymoon@windowslive.com

<sup>2</sup> ดร. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: pattanij.g@psu.ac.th

of 385 professional nurses who have worked more than 1 year and work full time in the tertiary government hospitals of 7 upper southern provinces. The data were analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, independent samples t-test, and one-way ANOVA analysis.

The research revealed that the quality of work life among professional nurses in government hospitals of 7 upper southern provinces showed at a high level while the organizational commitment showed at a moderate level. The differences on age, marital status, education, income, and duration of work of professional nurses exhibited a 0.05 significant difference on organizational commitment. The quality of work life of professional nurses was high positively correlated with the organizational commitment at a 0.05 level of significance.

**Keywords:** Quality of Work Life, Organizational Commitment, Professional Nurses, Government Hospitals

## บทนำ

พยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญมากต่อการดูแล ส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพประชาชน โดยเป็นกำลังคนที่มีสัดส่วนถึงร้อยละ 78 เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรทางการแพทย์ด้านอื่น ๆ ปัจจุบันประเทศไทยยังคงขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ดังการศึกษาความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพในอนาคต (พ.ศ. 2569) พบว่า ในสถานการณ์ปกติปี พ.ศ. 2569 ประเทศไทยต้องการพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 194,205-237,870 คน ในขณะที่ปี พ.ศ. 2561 มีพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 165,541 คน จึงยังคงขาดแคลนอยู่ประมาณ 28,664-72,329 คน แม้ว่าสถาบันการศึกษาจะสามารถผลิตพยาบาลใหม่ได้ปีละประมาณ 11,000-12,000 คน แต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลได้ เนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนสูงขึ้น และพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โดยเฉพาะโรงพยาบาลรัฐบาลที่มีการสูญเสียพยาบาลจากการลาออกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.64 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะการที่พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทำให้องค์กรนั้น ๆ มีพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถและเพียงพอกับภาระงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (จันทร์จิรา แดงน้อย, 2559) ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558; ขวลิติกะลาพัก, 2559) ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้มีความสุขและความพึงพอใจกับการทำงาน โดยหากพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร มีการยอมรับและยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (Walton, 1973)

เมื่อพิจารณาจำนวนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยประจำปี พ.ศ. 2561 พบว่า ภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ๆ คือ มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพรวมทั้งหมดประมาณ 24,024 คน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพในเขตพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ที่มีสถานที่ตั้งครอบคลุมจังหวัดชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี พังงา ภูเก็ต กระบี่ และนครศรีธรรมราช มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพเพียง 10,219 คน และแม้ว่าสถาบันการศึกษาสามารถผลิตพยาบาลใหม่ได้ประมาณปีละ 10,000 คน แต่จำนวนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัด 7 ภาคใต้ตอนบนกลับมีปริมาณเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยในปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 9,484 คน และในปี พ.ศ. 2560 และปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็น 9,782 คน และ 10,219 คน ตามลำดับ หรือมีปริมาณเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 3.14 และ 7.75 ตามลำดับ เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2559 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) สาเหตุหลักของการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลดังกล่าวเกิดจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจาก 1) การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนสูงขึ้น แต่อัตราค่าจ้างพยาบาลมีไม่เพียงพอ ทำให้ภาระงานมากขึ้น แต่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เท่าเดิม 2) การขาดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เนื่องจากพยาบาลแต่ละคนมีภาระงานมาก จนทำให้การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และ 3) การเกิดความเหลื่อมล้ำของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพถือว่ามีโอกาสในการก้าวหน้าต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรทางการแพทย์ด้านอื่น ๆ โดยสาเหตุดังกล่าวส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานแทบทั้งสิ้น (กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐและในเขตพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน มาจากการขาดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น แต่การจะกระทำการดังกล่าวได้จำเป็นต้องทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันว่าอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพื่อที่จะสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นที่มาของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน เพื่อสามารถนำคำตอบไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัด 7 ภาคใต้ตอนบน ได้อย่างสมบูรณ์และเหมาะสม

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพภายใต้สังกัดของตนเอง สำหรับนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น

2. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในองค์การของตน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาวางแผนแก้ไข และป้องกันปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

3. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ทราบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การ ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่ม

4. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่ควรพัฒนาและปรับปรุง เพื่อจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์การอย่างต่อเนื่อง

## การทบทวนวรรณกรรม

### คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้มีความสุขและความพึงพอใจกับการทำงาน (Walton, 1973; Rislal & Ithrees, 2018; Sahni, 2019)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับการอ้างถึงมากที่สุด ได้แก่ งานวิจัยของ Walton (1973) ที่ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 มิติ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับภาระงานที่รับผิดชอบ และการทำงานที่มีลักษณะคล้ายกัน เป็นต้น 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล คือการมีโอกาสได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากการฝึกอบรม การดูงาน หรือได้ทำงานในลักษณะต่าง ๆ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และได้รับการประกันว่างานที่ทำจะมีความมั่นคงในระยะยาว 5) การบูรณาการทางด้านสังคม คือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน รวมทั้งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งการมีโอกาสได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์การ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 6) ธรรมเนียมในองค์การ คือการได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งสามารถแสดงสิทธิของตนเองได้ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ คือความสามารถปฏิบัติงานในองค์การได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และมีเวลาที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ทางสังคม และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของงาน คุณค่าในอาชีพ และคุณค่าในตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

### ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การของตนเอง โดยแสดงออกมาในรูปแบบของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ การรับรู้ถึงความจำเป็นที่ไม่สามารถออกจากองค์การ รวมทั้งการมีจิตสำนึกที่จะอยู่กับองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ (Allen & Meyer, 1990; Burmansah, Sujanto, & Mukhtar, 2019)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่ได้รับการอ้างถึงมากที่สุด ได้แก่ งานวิจัยของ Allen and Mayer (1990) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การที่เกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะอยู่กับองค์การเพราะมีความต้องการที่จะอยู่ (Want to) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของพนักงาน โดยพิจารณาจากสิ่งที่พนักงานได้ลงทุนไว้กับองค์การกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ พนักงานจะรู้สึกถึงการเสียผลประโยชน์ถ้าต้องออกจากองค์การ จึงยังต้องทำงานในองค์การต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง (Need to) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดจากการมีจิตสำนึกเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยมองว่าเป็นพันธะหน้าที่หรือเป็นสิ่งที่ควรกระทำที่จะจงรักภักดีกับองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะอยู่กับองค์การเพราะคิดว่าควรจะต้องอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม (Ought to)

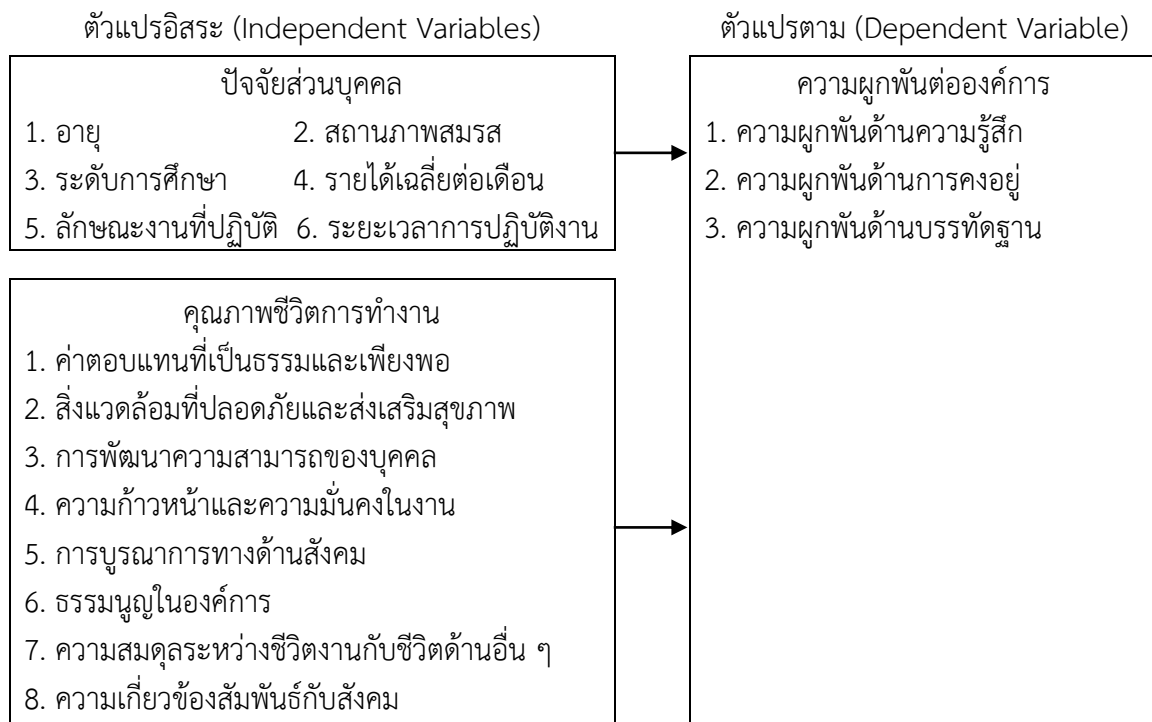
### ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางชีวสังคม (Biosocial Characteristics) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องตามคติชีววิทยาหรือทางกายภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เช่น เพศ และเชื้อชาติ เป็นต้น และ 2) คุณลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม (Social Cultural Characteristics) เป็นคุณลักษณะที่ใช้เป็นตัวบอกลำดับชั้นทางสังคมของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น รายได้ การศึกษา และอาชีพ เป็นต้น (Steers, 1997)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์ประกอบของความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ได้รับการอ้างถึงมากที่สุด ได้แก่ งานวิจัยของ Steers (1997) ที่ได้กล่าวถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้ 1) เพศ เพศหญิงมักมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่า 2) อายุ คนอายุมากมักมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนอายุน้อย เนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นจะมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากขึ้น 3) สถานภาพสมรส คนที่มีภาวะครอบครัวมักมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากภาระที่รับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคง 4) การศึกษา คนมีการศึกษาสูง มักมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูง และเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้ 5) รายได้ คนมีรายได้สูงมักมีความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากการมีรายได้ที่สูงทำให้สามารถดำรงชีพตามสถานภาพ โดยไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานในองค์การอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า 6) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ งานที่มีความชัดเจน งานที่มีความหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และงานที่มีความเป็นอิสระ และ 7) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คนที่ปฏิบัติงานมานาน มักมีความผูกพันต่อองค์การสูง

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ผู้ศึกษาได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Walton (1973) ที่กำหนดเกณฑ์สำหรับบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ สำหรับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Allen and Mayer (1990) ที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของ Steers (1997) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาสู่กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา อยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิของโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน ได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดเงื่อนไขในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (เน้นทิวา โพธิวัลย์,

2560) ดังนี้ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้โรงพยาบาลระดับตติยภูมิของโรงพยาบาล  
รัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี พังงา ภูเก็ต กระบี่  
และนครศรีธรรมราช 2) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในรูปแบบเต็มเวลา (Full Time) ซึ่งเป็น  
รูปแบบการทำงานที่สามารถสะท้อนความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม และ 3) เป็นพยาบาล  
วิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งเป็นระยะเวลาการทำงานที่นานพอสำหรับการ  
ประเมินความผูกพันต่อองค์กรได้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน  
ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามมี  
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน  
และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.917 และ 0.924 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่  
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การ  
ทดสอบที่แบบกลุ่มอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

## ผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ  
30.13 มีสถานภาพสมรส จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 64.94 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือ  
เทียบเท่า จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 85.19 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001-40,000  
บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.53 ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยใน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ  
21.30 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมาเป็นระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 30.39

### ระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับสูงมีจำนวน 6 ด้าน เรียง  
ตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ( $\bar{X} = 3.67$ ) การบูรณา  
การทางด้านสังคม ( $\bar{X} = 3.62$ ) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.50$ ) ความก้าวหน้าและความ  
มั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.48$ ) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.47$ ) และธรรมเนียมใน  
องค์กร ( $\bar{X} = 3.43$ ) ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสมดุล  
ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.26$ ) และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.18$ )  
ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

### ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับสูง คือ ความ  
ผูกพันด้านความรู้สึก ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความผูกพัน  
ด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 3.26$ ) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $\bar{X} = 2.98$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.67	0.67	สูง
2. การบูรณาการทางด้านสังคม	3.62	0.62	สูง
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.50	0.60	สูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.48	0.56	สูง
5. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.47	0.59	สูง
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.43	0.67	สูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	3.26	0.72	ปานกลาง
8. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.18	0.68	ปานกลาง
รวม	3.45	0.49	สูง

ตารางที่ 2

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.55	0.71	สูง
2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.26	0.71	ปานกลาง
3. ความผูกพันด้านการคงอยู่	2.98	0.74	ปานกลาง
รวม	3.26	0.63	ปานกลาง

**ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ**

ความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวม ส่วนความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีดังนี้ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 3) ด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3

**ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ**

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การบูรณาการทางด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับ



ปานกลาง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3

ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร (Sig.)			
	ด้านความรู้สึกรู้สึก	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
อายุ	0.002*	0.000*	0.006*	0.000*
สถานภาพสมรส	0.003*	0.228	0.136	0.040*
ระดับการศึกษา	0.048*	0.000*	0.000*	0.000*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.000*	0.001*	0.000*	0.000*
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.116	0.089	0.123	0.094
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.000*	0.052	0.000*	0.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig.	ทิศทาง	ระดับ
การบูรณาการทางด้านสังคม	0.73	0.000*	บวก	สูง
ธรรมเนียมในองค์กร	0.67	0.000*	บวก	สูง
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.65	0.000*	บวก	สูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.60	0.000*	บวก	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	0.58	0.000*	บวก	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.57	0.000*	บวก	ปานกลาง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.53	0.000*	บวก	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.40	0.000*	บวก	ต่ำ
รวม	0.77	0.000*	บวก	สูง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปและอภิปรายผล

### ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของชวลิต กะลาพัก (2559) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบนได้ให้ความสำคัญกับพยาบาลวิชาชีพทุกคน โดยถือว่าทุกคนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงพยาบาล จึงได้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และจากผลการศึกษาค้นคว้าว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านที่สูงที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของวิรัชดา พงษ์ไพโรจน์ (2558) พบว่า พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพพยาบาลนั้น ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาของสังคม จึงประเมินว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมสูงกว่าด้านอื่น

### ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของวิจิตรรา เพชรแสงใส (2557) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านที่สูงที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2557) พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสูงที่สุด อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้กับโรงพยาบาล และรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นแค่ลูกจ้างคนหนึ่งในโรงพยาบาลเท่านั้น แต่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพยอมรับเป้าหมายของโรงพยาบาล มีเจตคติที่ดีต่อโรงพยาบาล และมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลต่อไป

### ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steers (1997) ที่ได้กล่าวถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้ 1) อายุ คนอายุมากมักมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนอายุน้อย เนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นจะมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากขึ้น 2) สถานภาพสมรส คนที่มีภาระครอบครัวมักมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากภาระที่รับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคง 3) การศึกษา คนมีการศึกษาสูง มักมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูง และเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้ 4) รายได้ คนมีรายได้สูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากการมีรายได้ที่สูงทำให้สามารถดำรงชีพตามสถานภาพ โดยไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานในองค์กรอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และ 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานที่มีความชัดเจน งานที่มีความหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และงานที่มีความเป็นอิสระ

### ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของวีรัชดา พงษ์ไพโรจน์ (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า การบูรณาการทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ หากในหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และมีการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ว่าการบูรณาการทางด้านสังคมเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ต้องการได้รับการยอมรับในสังคม ซึ่งการมีโอกาสดำเนินการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์การ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของงานวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการบูรณาการทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับสหสาขาวิชาชีพอื่น เช่น การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา และการออกกำลังกาย เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น นอกจากนี้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ต่ำที่สุด ซึ่งความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของพยาบาลวิชาชีพจากผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ ดังนั้นหากโรงพยาบาลต้องการให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันด้านการคงอยู่สูงขึ้น ผู้บริหารโรงพยาบาลจำเป็นต้องพิจารณานโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่นร่วมด้วย เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการ และผลประโยชน์ของโรงพยาบาล เป็นต้น หรือหากโรงพยาบาลไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนให้กับพยาบาลวิชาชีพได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ก็ควรเพิ่มสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อจูงใจให้อยากทำงานกับองค์การมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). *สถานการณ์พยาบาลวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- จันทร์จิรา แดงน้อย. (2559). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ชวลิต กะลาพัก. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- นันทิภา โพธิ์วัลย์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- วิจิตรา เพชรแสงใส. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์- มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิรัชดา พงษ์ไพโรจน์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่ง หนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). จำนวนเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุข จำแนกตามภาคและ จังหวัด พ.ศ. 2557-2561. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2562, จาก<http://statbbi.nso.go.th>
- เสาวคนธ์ แสนธรรมพล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- 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.
- Burmansah, A., Sujanto, B., and Mukhtar, M. (2019). Work-life quality, job involvement, and affective commitment of school teachers. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(2S9), 159-164.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques* (3<sup>rd</sup>ed.). New York: Wiley.
- Risla, M.K.F., and Ithrees, A.G.I.M. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to department of community based corrections. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(1), 21-29.
- Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285-300.
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Walton, R.E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.