



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Organizational Commitment among
Thai Nurses : A Case Study of Public Hospitals
in Bangkok Metropolis

วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ
WIRUT LAMSAHAKIAT

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารแห่งรัฐ วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2567



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Organizational Commitment among
Thai Nurses : A Case Study of Public Hospitals
in Bangkok Metropolis

วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ
WIRUT LAMSAHAKIAT

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารแห่งรัฐ วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อคุณวุฒิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลรัฐบาล
ชื่อ นามสกุล วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ
ชื่อปริญญา ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (การบริหารแห่งรัฐ)
สาขาวิชา การบริหารแห่งรัฐ
วิทยาลัย การบริหารแห่งรัฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบคุณวุฒิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา ไชยยะ)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร เรืองธรรม)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับคุณวุฒิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



..... ผู้อำนวยการวิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

วันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ชื่อคุณนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร
ชื่อ นามสกุล	วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารแห่งรัฐ)
สาขาวิชา และวิทยาลัย	การบริหารแห่งรัฐ วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขต กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะที่ต้องงาน และแรงจูงใจต่องาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลของรัฐ 3 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลของรัฐ 3 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการทดสอบเปรียบเทียบความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) ผลการวิเคราะห์การส่งผลตัวแปรอิสระต่อตัวแปรความผูกพันในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครทั้งสามแห่งได้ในระดับสูงถึงร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 4) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างโรงพยาบาลที่ต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทักษะที่มีต่องาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมี

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งจะเป็น
แนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ความผูกพัน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลของรัฐ



Dissertation Title	Factors Affecting Organizational Commitment among Thai Nurses : A Case Study of Public Hospitals in Bangkok Metropolis
Author	Wirut Lamsahakiat
Degree	Doctor of Philosophy (State Administration)
Major Program	State Administration, College of State Administration
Advisor	Associate Professor Sirapatsorn Wongthongdee,Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of organizational commitment of professional nurses with government hospitals in the area of Bangkok, 2) study the relationship between personal factors and organizational commitment of professional nurses at government hospitals in Bangkok, 3) analyze the quality of work life, work attitude, and work motivation that affects the organizational commitment of professional nurses working in government hospitals in Bangkok, 4) analyze the relationship between hospitals and organizational commitment of professional nurses working in government hospitals in Bangkok. This study employed a mixed-method approach, combining quantitative research with a sample of 380 nurses and qualitative research through in-depth interviews with 20 nurses.

The research revealed seven key findings: 1) The overall organizational commitment was at a high level, 2) Personal factors, including age, marital status, education level, work experience, income, and workplace location, were significantly related to organizational commitment at the 0.05 level, except for gender, 3) The analysis of independent variables' effects on organizational commitment showed that quality of work life, work attitude, and work motivation could predict organizational commitment at a high level of 72.8%, with statistical significance at the 0.05 level; and 4) The comparative analysis of relationships between independent variables - quality of work life, work attitude, and work motivation - across different hospitals showed no significant differences in organizational commitment levels among professional nurses working in public hospitals in Bangkok.

Promoting professional nurses to have a good quality of life, attitude towards work, and work motivation would help strengthen bonds and loyalty to the hospital, especially when providing a suitable work environment and challenging tasks. The

findings of this study offer key insights and guidelines for strengthening the bond with the nurse profession.

Keywords : Commitment, Professional Nurse, Public Hospitals



กิตติกรรมประกาศ

ดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่งต่อบุคคลและองค์การ ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบ รงศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์ ได้กรุณาช่วยแนะนำการเขียนดุชฎินิพนธ์ให้มีคุณค่า ในการศึกษา และขอขอบพระคุณคณะกรรมการที่กรุณาช่วยแนะนำ ได้แก่ รงศาสตราจารย์ ดร. สถาพร เริงธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา ไชยะ รงศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ และ ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา รงศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี และคณะอาจารย์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการดำเนินการวิจัยนี้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่มี คุณค่าในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี และโรงพยาบาล เลิตสิน ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัย และให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการศึกษา

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นในการสัมภาษณ์ ซึ่งทำให้การวิจัยนี้ สมบูรณ์และครอบคลุม

ขอบคุณครอบครัวและเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนตลอดระยะเวลาการทำงานวิจัย

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอให้ทุกท่านมีความสุขและประสบความสำเร็จในทุกด้านของชีวิต

วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฐ
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎี	12
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3. วิธีดำเนินการวิจัย	65
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	68
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย	70
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผล	75
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
4.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับ โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (วัตถุประสงค์เฉพาะ 1)	80

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (วัตถุประสงค์เฉพาะ 2)	109
4.4 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคิดต่องาน และแรงจูงใจต่องาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (วัตถุประสงค์เฉพาะ 3)	118
4.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (วัตถุประสงค์เฉพาะ 4)	120
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	122
5. สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	144
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย	144
5.2 อภิปรายผล	156
5.3 ข้อเสนอแนะ	160
เอกสารอ้างอิง	163
ภาคผนวก	168
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	169
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์โครงการวิจัย	180
ภาคผนวก ค หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย	184
ภาคผนวก ง การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)	187
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์	189
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	196

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	76
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	77
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	77
4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	78
4.5	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพ	78
4.6	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้	79
4.7	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	79
4.8	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม	80
4.9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม	81
4.10	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล	82
4.11	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามโรงพยาบาล	83
4.12	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามโรงพยาบาล	84
4.13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามโรงพยาบาล	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามโรงพยาบาล	86
4.15	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามโรงพยาบาล	87
4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามโรงพยาบาล	89
4.17	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านลักษณะการบริหารงาน จำแนกตามโรงพยาบาล	90
4.18	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามโรงพยาบาล	91
4.19	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร จำแนกตามโรงพยาบาล	92
4.20	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม	93
4.21	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล	93
4.22	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านปัญญา จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	94
4.23	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.24	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	97
4.25	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม	98
4.26	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล	99
4.27	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านลักษณะของงาน จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	100
4.28	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	101
4.29	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	102
4.30	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านการยอมรับความขัดแย้ง จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	103
4.31	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม	104
4.32	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล	105
4.33	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันทางจิตใจ จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.34	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	107
4.35	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล	108
4.36	การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามเพศ	109
4.37	การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามอายุ	110
4.38	ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	110
4.39	การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส	111
4.40	ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพสมรส ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	112
4.41	การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา	112
4.42	การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพ	113
4.43	ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.44	การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามรายได้	115
4.45	ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	116
4.46	การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	117
4.47	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร	118
4.48	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามโรงพยาบาล	120
4.49	แสดงความถี่ของทักษะของผู้ให้ข้อมูลและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	124
4.50	แสดงความถี่ของทักษะของผู้ให้ข้อมูลและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะในการทำงาน	132
4.51	แสดงความถี่ของทักษะของผู้ให้ข้อมูลและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	135
4.52	แสดงความถี่ของทักษะของผู้ให้ข้อมูลและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน	140
5.1	สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ	148

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ทั้งเก่าและใหม่ทั่วโลก สร้างความเสียหายให้แก่ทรัพยากรบนโลกนี้เพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตคนไทยเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งในปัจจุบันวิทยาการทางการแพทย์ เครื่องมือทางการแพทย์ต่างๆ จะเจริญรุดหน้าขึ้นเป็นลำดับ แต่การจะต่อสู้กับสารพัดโรคภัย ก็ยังเป็นภาระหนักที่ต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์ ฝ่ายต่างๆ ประสานความร่วมมือเพื่อช่วยลด บรรเทา และส่งเสริมภาวะสุขภาพให้แก่ประชาชนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีปราศจากโรคภัยต่าง ๆ

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID- 19) ที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงทาง สุขภาพของนานาชาติประเทศ ส่งผลกระทบรุนแรงต่อมนุษย์และเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก ทั่วโลกต่างตระหนักถึงความสำคัญและมีความพยายามในการป้องกันควบคุมโรคโควิด 19 ให้สงบลงโดยเร็ว ประเทศไทยได้ดำเนินมาตรการเพื่อลดผลกระทบและป้องกันปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นและมุ่งมั่นให้ประชาชนทุกคนได้รับการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึงพยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่สำคัญ มีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยและครอบครัว ถึงแม้พยาบาลจะไม่ใช่ผู้ที่ให้การวินิจฉัยและรักษาโรค แต่พยาบาลกลับมีหน้าที่ที่จะร่วมกับแพทย์วินิจฉัยและรักษาการตอบสนองของบุคคลต่อภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วย การตอบสนองต่อภาวะสุขภาพและการเจ็บป่วยของบุคคลนั้นเป็นการตอบสนองในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการ ทั้งกาย จิตสังคม จิตวิญญาณ (สมจิตร หนูเจริญกุล, 2544 : 5) ปัจจุบันการขาดแคลน"พยาบาล" ซึ่งเป็นกำลังคนหลักในระบบบริการสุขภาพ เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงบริการของประชาชนที่อยู่ห่างไกล โดยมีสาเหตุของความขาดแคลนที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น 2) มีข้อจำกัดในการจ้างงานและไม่สามารถรักษากำลังคนพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพ แม้ว่าการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยจะมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และระบาดวิทยา ประกอบกับการขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนไทย และการขยายบริการสุขภาพ เพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าบริการ ในฐานะศูนย์กลางการบริการการแพทย์ (medical hub) ในภูมิภาคเอเชีย ส่งผลให้มีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้นผลการศึกษาของสภาการพยาบาลเพื่อคาดประมาณความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปี

ข้างหน้า ด้วยวิธี health demand method ทั้งจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทย ประมาณ 65 ล้านคน และชาวต่างชาติ พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2553 – 2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลใน อัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อ 400 ประชากร หรือ ประมาณ 163,500 - 170,000 คน ซึ่งผลการสำมะโนประชากรในปีพ.ศ. 2553 พบว่ามีประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 65.4 ล้านคน และผู้ใช้บริการชาวต่างประเทศประมาณ 2 ล้านราย จึงควรจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพ ประมาณ 168,500 คน ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับได้หวั่นในขณะที่มีประชากรของประเทศไทยสูงกว่า ได้หวั่นถึง 3 เท่า จากข้อมูลดังกล่าว ประเทศไทยจึงยังคงขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน โดยเป็นการขาดแคลนในกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุดประมาณ 31,250 คน และการขาดแคลนนี้จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นถ้าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวกว่า 14,000 คน ลาออกจากกระทรวงสาธารณสุข จากการที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ส่วนการขาดแคลนใน โรงพยาบาลภาครัฐและโรงพยาบาลเอกชนมีอยู่ประมาณ 12,000 คน

ปัจจุบันจากข้อมูลของสภาการพยาบาล มีพยาบาล ที่ประกอบวิชาชีพอายุต่ำกว่า 60 ปีกว่า 150,000 คน ในจำนวนนี้ทำงานในระบบบริการจริงๆกว่า 130,000 คน ซึ่งแต่ละปีวิทยาลัยพยาบาล สามารถผลิตพยาบาลได้ถึง 8,000-9,000 คน ไม่เพียงพอต่อความต้องการ จากการศึกษาพบว่า ในช่วงที่ผ่านมามีการหมุนเวียนเข้าออกของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวเป็นประจำ โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพอายุน้อยที่ทำงานใหม่ไม่เกิน 5 ปี โดยเมื่อสิ้นสุดปีแรกร้อยละ 50 ของพยาบาล วิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่เข้าทำงานใหม่จะลาออกไปอยู่ภาคเอกชนเมื่อเข้าสู่ปีที่ 2 และที่ยังไม่ได้บรรจุ เป็นข้าราชการก็จะลาออกอีกประมาณร้อยละ 15-20 แม้จะมีบางส่วนทยอยได้บรรจุเป็นข้าราชการ แต่เป็นการบรรจุทดแทนผู้ที่เกษียณอายุหรือผู้ลาออกจากราชการ ไม่ได้มีอัตราตั้งใหม่แต่อย่างใด ปัญหาขาดแคลนพยาบาลโดยเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐ ปัจจัยสำคัญคือ "งานหนัก เงินน้อย" ไม่ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาสมองไหลไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนจำนวนมาก แม้จะทำงานหนักเช่นกัน แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า รวมทั้งการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ พยาบาลจะได้รับการบรรจุเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ไม่ใช่ลูกจ้างประจำซึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการ หาก ต้องการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำจะต้องรอเป็นเวลานานกว่าจะมีตำแหน่งว่าง ซึ่งบางครั้งอาจต้องรอ นานถึง 10 ปี ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลหลายแห่งประท้วงที่หน้ารัฐสภา เพราะต้องการความเป็น ธรรม เนื่องจากปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลไม่มีการบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำ ทั้งค่าตอบแทนและ สวัสดิการไม่เพียงพอต่อวิชาชีพ อีกทั้งโรงพยาบาลของรัฐต้องให้เข้าเวรตลอดเวลา ไม่สามารถลาหยุด ได้ โดยเฉพาะช่วงเทศกาล เพราะพยาบาลไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความเครียด และกระทบต่อ คุณภาพของงานด้วย

ปัจจุบันแม้การผลิตพยาบาลจะมีตัวเลขเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังมีไม่เพียงพอ การเปิด โรงพยาบาลใหม่ในภาคเอกชน ก็ต้องใช้วิธีการซื้อตัวมาจาก โรงพยาบาลรัฐเป็นหลัก ทุกวันนี้บ้านเราผลิตพยาบาล ออกมามาก แต่ก็เป็นที่ไหลออกนอกระบบมาก การซื้อตัวพยาบาลเป็นทางออก ของโรงพยาบาลที่เปิดใหม่ และที่เป็นปัญหาขาดมากที่สุด คือ พยาบาล และ เทคนิคีเชียน และหากมีโรงพยาบาลเปิดใหม่ เปิดพร้อม ๆ กันหลายแห่งก็จะทำให้การแย่งตัวกันมากขึ้น รพ.แต่ละแห่งหากเป็นขนาด 100 เตียง จะต้องใช้บุคลากรไม่ต่ำกว่า 300 คน ในจำนวนนี้เป็นพยาบาล ไม่ต่ำกว่า 100-120 คน (นพ.บุญ วนาสิน) อดีตผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เปิดเผยพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนจะเสนอให้ เพิ่มจากเงินเดือนปกติขึ้นไปเดือนละ 10,000-20,000 บาท จากปกติที่เงินเดือนประมาณ 16,000 บาท ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และอายุการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการในแง่ของที่พัก ชุดทำงาน รวมถึง เงินโบนัสรายปีสำหรับพยาบาลที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี ขึ้นไป

องค์การที่มีอัตราการเข้าออกสูง ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรจำนวนมาก (ทั้งเงิน และ เวลา ในการสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน และไม่สามารถวางแผนระยะยาวในการพัฒนาปรับปรุง องค์การได้ การที่จะแก้ไขปัญหานี้กล่าว องค์การต่าง ๆ จึงได้ให้ความสนใจและนำแนวคิดเรื่องความผูกพันเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานเพื่อพัฒนาทัศนคติเชิงบวกให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความรักและผูกพันต่อองค์การถือเป็นแรงขับอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานดีขึ้น เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นนักพัฒนา พร้อมทั้งจะทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์การ บรรารณานาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป โดยจะแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมต่าง ๆ เช่นการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น (vigor) ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (dedication) และการรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (absorption) (Steers, 1977a : 48) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นเสมือนตัวประสานความรู้สึกที่ลึกซึ้งและมั่นคงที่บุคลากรมีต่อองค์การของตนเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ที่แน่นระหว่างบุคคลกับองค์การ และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจและพร้อมอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์องค์การ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลรัฐบาล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้องค์การก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคิต้องงาน และแรงจูงใจต่องาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับทัศนคติในการทำงาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

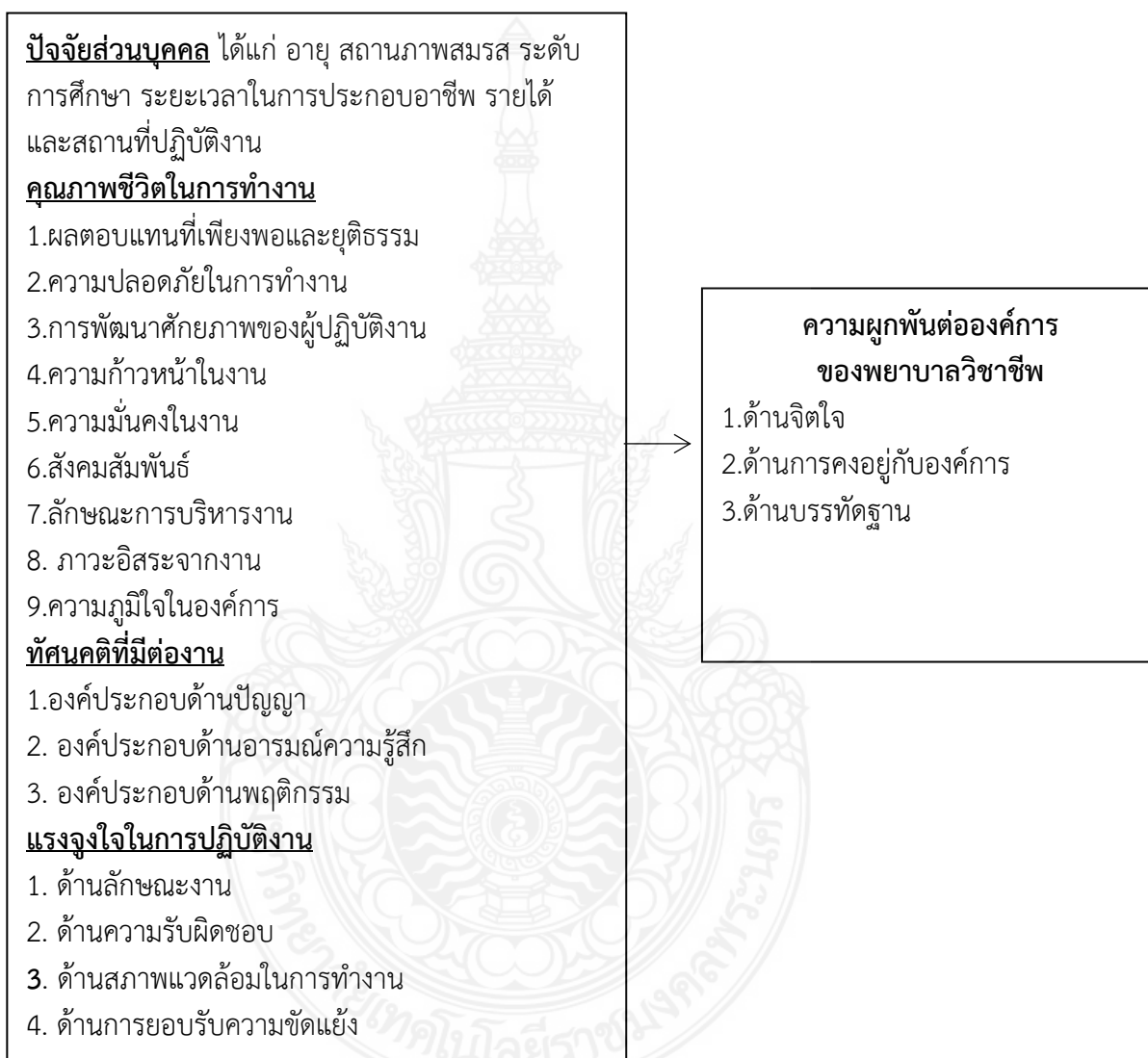
1.3.3 โรงพยาบาลที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลรัฐบาล

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables).

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าในงาน
5. ความมั่นคงในงาน
6. สังคมสัมพันธ์
7. ลักษณะการบริหารงาน
8. ภาวะอิสระจากงาน
9. ความภูมิใจในองค์กร

1.2 ทักษะที่มีต่องาน

1. องค์กรประกอบด้านปัญญา
2. องค์กรประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก
3. องค์กรประกอบด้านพฤติกรรม

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คือ ความผูกพันในองค์กรของ

พยาบาลวิชาชีพ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย โดยผู้วิจัยได้ ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประยุกต์ตามแนวคิดของ เฮาส และคummings (Huse and Cumming, 1985) แนวคิดทฤษฎีที่สนคติประยุกต์ตามแนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2000) แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจประยุกต์ตามแนวคิดของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two -Factor Theory) ตัวแปรตามคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ,ความผูกพันด้านการคงอยู่ ,ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ประยุกต์ตามแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป เพศหญิง และเพศชาย ที่มีอาชีพพยาบาลไม่น้อยกว่า 3 เดือน สามารถอ่าน เขียนภาษาไทยได้ และยินดีที่จะตอบแบบสอบถาม

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยเรื่องนี้มีระยะเวลาการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2567

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานครในครั้งนี้มีประโยชน์ดังนี้

1.6.1 ด้านนโยบาย

1 นำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย โรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร

2 นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจในการดำเนินงานในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบายและวางแผนปรับปรุงพัฒนาในการจัดการความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ในโรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร

1.6.2 ด้านการประยุกต์ใช้

1 สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการปรับปรุงและพัฒนา ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ในโรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร

2 ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ในโรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร

1.6.3 ด้านการวิจัยครั้งต่อไป

1 นำผลวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ในโรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร

2 นำผลวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง

1.7 นิยามศัพท์

1.7.1. ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจที่ดีในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีการยอมรับในด้านการดำเนินการ ความมั่นคงขององค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆจนกระทั่ง เกิดความภาคภูมิใจที่จะทำงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.7.1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หรือทัศนคติ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติว่า ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถที่มีของตนอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แก่องค์กร

1.7.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลหรือผู้ปฏิบัติมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีการแสดงออกในรูปแบบทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

1.7.1.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ บุคคลหรือผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกขององค์การ จึงมีพันธะผูกพันที่จะทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

1.7.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และ สถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.7.2.1 เพศ หมายถึง เพศที่กำเนิดตามธรรมชาติที่เป็นลักษณะทางกายภาพที่ถูกกำหนดจากชีววิทยาของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศหญิง และเพศชาย

1.7.1.2 อายุ หมายถึง ช่วงเวลาที่บุคคลมีชีวิตอยู่โดยนับเป็นจำนวนปีเต็มปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันเกิดจนถึงวันที่อ้างอิงตามปฏิทินสุริยคติ เพื่อให้ครอบคลุมการใช้งานของการแบ่งกลุ่มอายุตามช่วงวัยหลักขององค์การอนามัยโลก จึงแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้ อายุ 20-39 ปี อายุ 40-59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป

1.7.1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง หมายถึง ความสัมพันธ์ของครอบครัวหรือสถานภาพในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.7.1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.7.1.5 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ หมายถึง ระยะเวลาในการประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ มีระยะเวลาประกอบอาชีพ มากกว่า 3 เดือน

1.7.1.6 รายได้ หมายถึง ระดับของเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับในแต่ละเดือน ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 8 กลุ่ม

1.7.2.7 สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสถานที่ที่พยาบาลสามารถเข้าถึง แบ่งปันและพูดคุยในด้านข้อมูลงานที่สำคัญ และเป็นสถานที่ที่พยาบาลสามารถเชื่อมต่อดูแลผู้ป่วย และทำงานร่วมกัน เป็นสถานที่ที่พยาบาล ใช้เทคโนโลยี และข้อมูลต่างผสมผสานเข้าด้วยกัน

1.7.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นเชิงประมาณค่าและความรู้สึก ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.3.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนที่พยาบาลได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการทำ OT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน สวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลจัดให้ มีอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของโรงพยาบาล และในส่วนของค่าประเมินเพื่อขึ้น ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม

1.7.3.2 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง พยาบาลมีความรู้สึกปลอดภัย ขณะปฏิบัติงาน โดยโรงพยาบาลมีมาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ มีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการใช้งาน และจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน เช่น แผนฉุกเฉินกรณีเกิดเพลิงไหม้รวมถึงมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พยาบาลอยู่เสมอ

1.7.3.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พยาบาลสามารถเสนอแนวคิดริเริ่มใหม่ ๆ ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร และมีการสนับสนุนผลงานโดยการมอบรางวัลสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมถึงโรงพยาบาลยังส่งเสริมให้พยาบาลได้ อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีแหล่งความรู้ของ ข้อมูลข่าวสารที่ค้นคว้าได้อย่างสะดวก

1.7.3.4 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีโอกาสก้าวหน้าและโอกาสเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการปรับ ตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและประสบการณ์ที่พยาบาลมี อีกทั้งยังมีโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น ส่งเสริมในการศึกษาต่อ มีการฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการส่งพยาบาลไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำในต่างประเทศ

1.7.3.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง โรงพยาบาลมีความเป็นผู้นำในด้านธุรกิจที่ดำเนินการ พยาบาลรู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งหากพยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้วจะไม่ถูกเลิกจ้าง ทำให้สามารถมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย

1.7.3.6 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง งานที่ทำมีโอกาสได้พบปะ ปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ มีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และพยาบาลรู้สึกกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

1.7.3.7 ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง หัวหน้างานทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี
ความสามารถ ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการ
ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และมีความ
ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพยาบาล

1.7.3.8 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมและ
เพียงพอ มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการทำงาน จำนวนวันหยุดที่ทางโรงพยาบาล
จัดให้มีความเหมาะสม มีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีเวลาทำ
กิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย และการทำงานส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข

1.7.3.9 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมทางสังคม งานที่ปฏิบัติ มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความสุข เป็นอยู่ที่ดี และดำรงอยู่ใน
สังคมได้อย่างมีความสุข และโรงพยาบาลให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคม
และสาธารณประโยชน์ ช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ สามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ

1.7.4. ทักษะที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ต่องาน ที่เป็นตัวกำหนดงาน เป็น
ตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นดีด้วย
หรือไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่สนับสนุน กล่าวได้ว่า ทักษะที่ดี จะส่งผลต่อความคิดของงานทางด้าน
อารมณ์ และความรู้สึก แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่อการทำงาน

1.7.5. แรงจูงใจต่องาน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่ง
เร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมต่องาน เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการใน
การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้งานนั้นสำเร็จ การกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ที่ตั้งไว้ เมื่อประสบความสำเร็จจะรู้สึกภาคภูมิใจ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
- 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติต่องาน
- 2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจต่องาน
- 2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโรงพยาบาลกรมการแพทย์

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 สรุป

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

2.1.1.1 ความหมายของความผูกพันในองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960 : 35) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลจะคงไว้ซึ่งการแสดงพฤติกรรมอย่าง สม่าเสมอ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุนที่ต้องสูญเสียไปหากต้องออกจากองค์กร เป็น สภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพยาบาลกับองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อ องค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรและเป้าหมายของ องค์กรในทางบวก โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร

พอร์เตอร์และคณะ (Porter, 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์การ หมายถึงความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์การ รวมไปถึงองค์ประกอบต่างๆ ของความพึงพอใจในงานแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับองค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันในองค์การหมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันที่เหนียวแน่นและยังผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อที่จะนำพาให้องค์การเจริญก้าวหน้าความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การมีส่วนร่วมกับองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers, 1977 : 46 - 75) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของ สมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประ โยชน์ส่วนตัว เพื่อองค์การ และปรารถนา ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การ ยังเป็นตั้บ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 710 - 720) ได้ให้ความหมาย พยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของโรงพยาบาล และมีเป้าหมายร่วมกับ องค์การ

นารีรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์ (2555 : 39) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ กับ องค์การต่อไป

ศรุต กาญจนหิรัญ (2555 : 32-33) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อ องค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การโดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์การ และมีการแสดงออกพฤติกรรมในทางบวก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อ องค์การของตน โดยแสดงถึงความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อ ความสำเร็จขององค์การ มีความ จงรักภักดีต่อองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การ รวมถึงการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์การต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ความผูกพันต่อองค์การตาม ความหมายของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990)

2.1.1.2 ทฤษฎี และแนวคิด ความผูกพันในองค์การ Buchanan (1974) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของคนกับจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการเชื่อมโยงดังกล่าวสามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึกโดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมความแข็งแกร่งขององค์การรวมทั้งลดการควบคุมของสิ่งที่มากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุป ความผูกพันในองค์การ เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการในองค์การมีส่วนสำคัญ ต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากผู้บริหารที่อยู่ระดับ นี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้อยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเองเพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

2.1.1.3 พฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์การ แนวคิดนี้เริ่มต้นมาจากคาน (Kahn, 1990 อ้างถึงใน ภาวิณี เพชรสว่าง, 2559 : 223) ซึ่งคิดว่าพนักงานหรือบุคลากรถึงแม้ว่าจะมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน แต่ก็ไม่ได้หมายถึงว่าบุคคลเหล่านั้นจะแสดงออกในบทบาทหน้าที่นั้นได้อย่างเต็มที่เหมือนกันทุกคน จึงเป็นที่มาของการที่จะศึกษาระดับของการแสดงออกในหน้าที่ทั้งในด้านของจิตใจ อารมณ์ ความคิดและการกระทำที่แตกต่างกันการที่จะรู้ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การนั้นเขาจะแสดงออกทั้งกำลังกาย ความคิด จิตใจ แต่ในทางตรงกันข้ามเมื่อพนักงานรู้สึกเหนื่อยหน่ายทั้งกายและใจ ความรู้สึกนึกคิด นั่นคือ ไร้ความผูกพัน ซึ่งระดับของความผูกพันหรือไร้ความผูกพันขึ้นอยู่กับคำถามสามข้อ 1. มีความหมายอย่างไรในการทำงานนี้ 2. ปลอดภัยหรือไม่ในการทำงานและ 3. มีความพร้อมหรือไม่ในการทำงานนี้ (Kahn, 1990 อ้างถึงในภาวิณี เพชรสว่าง, 2559 : 223) ได้แบ่งความผูกพันไว้ 3 มิติ ประกอบด้วย 1. ความมีความหมายคือ ความรู้สึกว่าจะได้รับอะไรบ้างกลับคืนจากบทบาทในการทำงาน 2. ความรู้สึกปลอดภัย คือความรู้สึกว่าสามารถแสดงตัวตนที่แท้จริงออกมาโดยที่ไม่ต้องกลัวผลกระทบในทางลบต่อภาพพจน์ สถานภาพหรืออาชีพและ 3. ความพร้อม คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ในการทำงานนั้น ๆ พร้อมกันนี้ คานยังเสนอแนะว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์การนั้น องค์การต้องมีสิ่งล่อใจในการทำงาน มีค่า มีความหมายและสร้างสถานการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกความปลอดภัย ไม่คุกคามทางความรู้สึก รวมทั้งเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานด้วยทรัพยากรที่เพียงพอเหมาะสม

2.1.1.4 ประเภทของความผูกพันต่อองค์การ Allen and Mayer (1990) และพรรัตน์ แสดงหาญ (2551 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558 : 31) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประเภท ดังนี้

ก) ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment) คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้องค์กรอย่างเต็มที่ที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นสมาชิกในองค์กรนี้

ข) ความผูกพันด้านโครงการ (Programmatic Commitment) คือ การมีเหตุผลส่วนตัวหรือความจำเป็นบางอย่างในการคงสถานะอยู่ร่วมกับองค์กร ยกตัวอย่างเช่น ต้องการมีประวัติการทำงานและอายุงานเป็นที่น่าสนใจ รอบำเหน็จบำนาญ รอกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รอสวัสดิการต่าง ๆ ตามอายุงานรอชำระหนี้เงินกู้สวัสดิการต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งการทำงานอยู่กับองค์กรเพราะไม่มีที่ไป เป็นต้น

ค) ความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty based Commitment) คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรโดยอยากที่จะตอบแทนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี การได้รับทุนการศึกษา ได้รับการช่วยเหลือบางอย่างจากองค์กรหรือแม้แต่ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ เช่น บิด มารดา หรือญาติพี่น้องได้เข้ามาทำงานแล้วก็เอาลูกเอาหลานเข้ามาทำงานในองค์กรเดียวกัน เป็นต้น

2.1.1.5 ทฤษฎีและแนวคิดของ Etzioni ตัวแบบของ Evioni (อ้างถึงใน Penley & Gould, 1988: 45-48) นั้น ได้ระบุว่าคนที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้มีการรับและซึมซับบรรทัดฐานขององค์กรเอาไว้ และมีการแสดงออกอย่างชัดเจนว่าตนเองอยู่ฝ่ายเดียวกันกับองค์กร หลังจากผ่านกระบวนการการขัดเกลาจึงนับได้ว่าบุคคลนั้นเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมบูรณ์ การที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ๆ จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดย Evioni มองว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 2 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่หนึ่ง ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) มี 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันค่านจริยธรรม (moral commitment) เป็นความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กรโดยจะแสดงออกในลักษณะของการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร
2. ความผูกพันแบบตีจาก (alienated commitment) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกเชิงลบต่อองค์กร

รูปแบบที่สอง ความผูกพันด้านเครื่องมือ (instrumental commitment) คือ ความผูกพันแบบกาดการณ์ (calculative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่อยู่บนเงื่อนไขของการแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์กร การที่พนักงานยินยอมปฏิบัติงานเพราะเขามีความหวังว่าตนจะได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องต่าง ๆ และการที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรต่อเมื่อเขารู้สึกว่า รางวัลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรได้มอบให้นั้นไม่คุ้มค่ากับความพยายามที่เขาต้องลงมือลงแรงทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันในลักษณะนี้จะไม่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) เช่น หากพนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนที่ตนได้รับนั้นไม่คุ้มค่าหรือไม่เป็นธรรม จะทำให้พนักงานมีรู้สึกห่างเหินและไม่ผูกพันต่อองค์กร ถือเป็น

ความรู้สึกทางลบ ส่งผลให้ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรลดน้อยลงและมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กรมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งในทุกองค์การ เนื่องจากเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรกับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้องค์การ ในด้านพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร Kahn ได้เสนอว่า แม้บุคลากรจะมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน แต่ระดับการแสดงออกในหน้าที่อาจแตกต่างกัน โดยความผูกพันประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความมีความหมายในงาน ความรู้สึกปลอดภัย และความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และแนวคิดของ Allen และ Mayer ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก ที่แสดงถึงความยินดีทุ่มเทให้องค์การ ความผูกพันด้านโครงการ ที่เกิดจากเหตุผลส่วนตัวหรือความจำเป็นในการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านความจงรักภักดี ที่แสดงถึงความต้องการตอบแทนองค์กร ส่วนแนวคิดของ Etzioni มองว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 2 รูปแบบหลัก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อองค์กร และความผูกพันด้านเครื่องมือ ที่อยู่บนเงื่อนไขของการแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974 ; อ้างถึงใน วัลลภา บุญรอดและคณะ, 2552 : 11 - 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ความมีประชาธิปไตยในองค์การ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

Bluestone (1977) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การมากขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดกัน เกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Guest Robert H (1979 : 76-87) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Schuler Butell and Youngblood (1989 : 451) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกขององค์การทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Kossen (1991 : 217) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพสนองตอบความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การ

Robbins (1991) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพยาบาลจากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความรับรู้เช่นเดียวกับมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

Dubrin (1992 : 88) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์การนั้น

2.1.2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นแนวคิดในด้านการทำงานที่ต้องผสมผสานหน้าที่การทำงาน และการดำเนินชีวิตเข้าไว้ด้วยกัน ให้มีความกลมกลืน สมดุล มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุขทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด โดยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม

Walton (1973 ; อ้างใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554 : 11 - 12) ได้กำหนดเกณฑ์ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) Waltonกล่าวว่า พิจารณาจาก ค่าจ้างงานที่ได้รับมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ทัวไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) พิจารณาได้จาก ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรที่จะได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งทางร่างกาย และทางด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดภาวะสุขภาพที่ไม่ดี และควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่จะช่วยในการส่งเสริมภาวะสุขภาพ รวมไปถึงการควบคุมเกี่ยวกับ เสียง กลิ่น แสง และการรบกวนทางสายตาด้วย

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ใบบ้าน้องค์การควรให้ โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทางทักษะ และทางด้านความรู้ ของตนเองอันจะเป็นการส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความรู้สึกท้าทาย ความสามารถในการทำงานของตนเอง

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อปัจจัยดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูน ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ อันจะนำไปสู่ความสามารถในการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ หน่วยงานใน อนาคต

4.3 การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในสายงาน

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) พิจารณาจากการที่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นประสบความสำเร็จและมีคุณค่า มีความเป็นอิสระจากอคติ มีความรู้สึกที่ดีต่อชุมชน การสามารถเปิดเผยตนเองต่อชุมชน มีความรู้สึกว่ามี การเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้น

6. ด้านลัทธิธรรมาภิบาล (Coritutionalism) เป็นการพิจารณาในด้านสิทธิและการ ปกป้องสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ในด้านการเคารพในสิทธิ ส่วนตัวการยอมรับความขัดแย้งทางด้านความคิด รวมไปถึงการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตในด้านอื่นๆ (The Total Life Space) พิจารณาจาก การการทำงานของคุณแต่ละคนที่มีความสมดุลกันกับบทบาทอื่นๆ ใน ชีวิตประจำวันหรือไม่ การแบ่งเวลาในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ มีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ การมี สัดส่วนที่เหมาะสมพอดี ระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลกับเวลาของครอบครัว และยังรวมถึง ความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบด้วย

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) เป็นกิจกรรมของหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอก

Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะต่าง ๆ 9 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ซึ่งเป็นการได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพที่ทำงาน ไม่เสี่ยงอันตรายและไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนโดยพิจารณาจากงานที่ทำ พิจารณาจากลักษณะงานได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีความชัดเจนของงาน งานที่ผู้ปฏิบัติเป็นอิสระในการทำงาน งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น งานที่มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ การได้พัฒนาทักษะความรู้

5. สังคมสัมพันธ์ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความ เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับความช่วยเหลือและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ พยาบาล บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาค

7. ภาวะอิสระจากงาน คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับ ช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน องค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการอำนวยประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

9. ความมั่นคงในงาน คือ พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ โดยไม่สมัครใจ จนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

Umstot (1984) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการคือ

ประการที่ 1 การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

ประการที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่นเสียงและการรบกวนทางสายตา

ประการที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกลงในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

ประการที่ 4 ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน

ประการที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่าซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญการเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่นความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กรและความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

ประการที่ 6 สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรคำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

ประการที่ 7 จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลควรจะมีคุณสมบัติกับบทบาทของชีวิตนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ประการที่ 8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ

สังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิตการจำกัดของเสียวิธีการด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

โดยสรุป จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สังคมสัมพันธ์ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาค และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อองค์กร เช่น การลดการขาดงาน การเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การลดความขัดแย้งในองค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติต่องาน

2.1.3.1 ความหมายทัศนคติ (Attitude)

เดโซ สวานานนท์ (2512) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ หมายถึง เป็นบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้และเป็น แรงจูงใจ ที่กำหนด พฤติกรรม ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2537) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ หมายถึง ส่วนประกอบสองส่วนคือความรู้สึกในการที่จะชอบหรือไม่ชอบและความรู้หรือความเชื่อซึ่งอธิบายถึงลักษณะตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ

พงศ์ หรดาล (2540) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือความรู้สึก ทำที่ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคนงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือท่าทีในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของ หรือความคิดใด ๆ ก็ตามในลักษณะการประเมินค่า ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มพฤติกรรมนี้ต้องคงอยู่นานพอสมควร

แพร์กัทร ยอดแก้ว (2555) ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือ ความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบ ต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูด ออกมา อย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

Allport (1935) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ หมายถึง สภาวะทางจิตที่แสดง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ โดย ทัศนคติสามารถก่อตัว มาจากอดีตและปัจจุบันของบุคคลเหล่านั้น

คาร์เตอร์ วี. กูด (1959) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ หมายถึง ความพร้อม ที่จะแสดงออก ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง ที่เป็น การสนับสนุน หรือ ต่อต้านสถานการณ์ บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใด ๆ

Schermerhorn (2000) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวางแนวคิด ความรู้สึกให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือ จากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลใดบุคคล หนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยา ตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นดีด้วยหรือไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่สนับสนุน กล่าวได้ว่า ทัศนคติจะส่งผลต่อความคิด อารมณ์ และความรู้สึกนั้นออกมาเป็นพฤติกรรม

2.1.3.2 องค์ประกอบของทัศนคติ สามารถแยกองค์ประกอบของ ทัศนคติ ได้ 3 ประการคือ

ก) องค์ประกอบด้านความรู้ (The Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็น ความเชื่อของบุคคล ที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไปทั้งที่ชอบ และไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้ หรือคิดว่าสิ่ง ใดดี มักจะมี ทัศนคติ ที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่า สิ่งใดไม่ดี ก็จะมี ทัศนคติ ที่ไม่ดีต่อสิ่ง นั้น

ข) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) คือ ส่วนที่ เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตาม บุคลิกภาพ ของคนนั้น เป็น ลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

ค) องค์ ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) คือ การ แสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจาก องค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด

และความรู้สึกจะเห็นได้ว่า การที่บุคคลมี ทัศนคติ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจาก บุคคลมีความ เข้าใจ มีความรู้สึก หรือมี แนวความคิด แตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้นส่วนประกอบทาง ด้านความคิด หรือ ความรู้ ความเข้าใจ จึงนับได้ว่าเป็นส่วนประกอบ ชั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้ จะ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล อาจออกมาในรูปแบบแตกต่างกัน ทั้งในทางบวก และทาง ลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ และการเรียนรู้

กอร์ดอน อัลพอร์ท (1975) ได้ให้ความเห็นเรื่อง ทัศนคติ ว่าอาจเกิดขึ้นจาก สิ่งต่าง ๆ ดังนี้

ก) เกิดจากการเรียนรู้ เด็กเกิดใหม่จะได้รับการอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับ วัฒนธรรม และประเพณีจากบิดามารดา ทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม ตลอดจนได้เห็นแนวการปฏิบัติ ของพ่อแม่แล้ว รับมาปฏิบัติตามต่อไป

ข) เกิดจากความสามารถในการแยกแยะความแตกต่าง คือ แยกสิ่งใดดี ไม่ดี เช่น ผู้ใหญ่กับเด็กจะมีการกระทำที่แตกต่างกัน

ค) เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น บางคน มี ทัศนคติ ไม่ดีต่อครู เพราะเคยตำหนิตน แต่บางคน มี ทัศนคติ ที่ดีต่อครูคนเดียวกันนั้น เพราะเคย เชยชมตนเสมอ

ง) เกิดจากการเลียนแบบ หรือ รับเอา ทัศนคติ ของผู้อื่นมาเป็นของตน เช่น เด็กอาจรับ ทัศนคติ ของบิดามารดา หรือครูที่ตนนิยมชมชอบมาเป็นทัศนคติของตนได้

เครซ และ ครัทซ์ฟิลด์ (1948) ได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติอาจเกิดขึ้นจาก

ก) การตอบสนองความต้องการของบุคคล นั่นคือ สิ่งใดตอบสนองความต้องการ ของตนได้ บุคคลนั้นก็จะมี ทัศนคติ ที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้บุคคลนั้น ก็จะมี ทัศนคติ ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

ข) การได้เรียนรู้ความจริงต่าง ๆ อาจโดยการอ่าน หรือ จากคำบอกเล่าของ ผู้อื่นก็ได้ ฉะนั้น บางคนจึงอาจเกิด ทัศนคติ ไม่ดีต่อผู้อื่น จากการฟังคำติฉินที่ใคร ๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้

ค) การเข้าไปเป็นสมาชิก หรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง คนส่วนมากมักยอมรับ เอา ทัศนคติของกลุ่มมาเป็นของตน หาก ทัศนคติ นั้นไม่ขัดแย้งกับ ทัศนคติ ของตนเกินไป

ง) ทัศนคติส่วนสำคัญกับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วยคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพ สมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัวยากจะมี ทัศนคติ ในทางตรงข้าม คือ มักมองว่ามีคนคอย อิจฉาริษยา หรือคิดร้ายต่าง ๆ ต่อตน

ประภา เพ็ญสุวรรณ (2520) ได้ให้ความเห็นว่า ทศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) จากแหล่ง ทศนคติ (Source of Attitude) ต่าง ๆ ที่อยู่มากมาย และแหล่งที่ทำให้คนเกิด ทศนคติ ที่สำคัญคือ

ก) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิดทศนคติ ต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน

ข) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) จะทำให้เกิดทศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่น ได้ เช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่จะเกิดทศนคติ ต่อการกระทำต่าง ๆ ตามที่เคยรับรู้มา

ค) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ จะเลียนแบบการแสดงท่าชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งตามไปด้วย

ง) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้ให้ความเห็นว่า ทศนคติก่อตัวเกิดขึ้นมา และเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัย หลายประการ ด้วยกัน คือ

ก) การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ทศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กำลังดำเนินการตอบสนองตามความต้องการ หรือแรงผลักดันทางร่างกาย ตัวบุคคลจะสร้าง ทศนคติที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของ ที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้

ข) ข่าวสารข้อมูล (Information) ทศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารที่ได้รับรวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสาร ด้วย กลไกของการเลือกเฟ้นในการมองเห็นและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ (Selective Perception) ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่บุคคลนั้น จะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิด และสร้างเป็นทศนคติขึ้นมาได้

ค) การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ทศนคติบางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว วัด กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มกีฬา กลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่าง ๆ แต่ยังมี การถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่ม ซึ่งทำให้สามารถสร้างทศนคติขึ้นได้ โดยเฉพาะครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุด (Primary Group) ที่จะเป็นแหล่งสร้าง ทศนคติ ให้แก่บุคคลได้

ง) ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของ ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่าง ๆ ตีค่าสิ่งที่เขาได้มี ประสบการณ์มาจนกลายเป็นทศนคติได้

จ) ลักษณะท่าทาง (Personality) ลักษณะท่าทางหลายประการต่างก็มีส่วนทางอ้อมที่สำคัญในการสร้าง ทัศนคติ ให้กับตัวบุคคล

Schermerhorn (2000) ได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ก) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ทัศนคติที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมี ซึ่งความเชื่อ จะแสดงให้เห็นถึงความคิดของคน หรือสิ่งของและข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้นๆ

ข) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) คือ ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนทำให้เกิดทัศนคตินั้นๆ

ค) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่ง โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล หรือทัศนคติของบุคคล

ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติ เท่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในความเป็นจริง จะมีได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใดเลย ทั้งนี้เพราะปัจจัยแต่ละทาง เหล่านี้ ตัวไหนจะมีความสำคัญต่อการก่อตัวของ ทัศนคติ มากหรือน้อย ย่อมสุดแล้ว แต่ว่าการพิจารณาสร้างทัศนคติ ต่อสิ่งดังกล่าว จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยใดมากที่สุด

2.1.3.3 คุณลักษณะของทัศนคติ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) กล่าวว่าทัศนคติมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้

ก) ทัศนคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัว

ข) ทัศนคติเป็นการเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมพร้อมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกจะสังเกตได้

ค) ทัศนคติมีทิศทางของการประเมิน คือลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้ามีความรู้สึกชอบ พอใจ เห็นด้วยคือเป็นทิศทางบวก ถ้ามีความรู้สึกไม่ชอบ ไม่พอใจเป็นทิศทางลบ

ง) ทัศนคติมีความเข้ม คือปริมาณความมากน้อยของความรู้สึก เช่นชอบมาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จ) ทัศนคติมีความคงทน การมีทัศนคติต่อสิ่งใด การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสิ่งนั้นก็เกิดขึ้นได้ยาก

ข) ทักษะที่มีทั้งพฤติกรรมภายในเป็นสภาวะจิตใจหากไม่แสดงออกจะรับรู้ได้ยากและพฤติกรรมภายนอกจะแสดงออกเมื่อถูกกระตุ้น

2.1.3.4 ประเภทของทัศนคติ บุคคลสามารถแสดงทัศนคติ ออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

ก) ทัศนคติทางเชิงบวก เป็นทัศนคติ ที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรือ อารมณ์ จากสภาพจิตใจโต้ตอบ ในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือ เรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถานบัน และการดำเนิน กิจการของ องค์กร อื่น ๆ เช่น กลุ่มชาวเกษตรกร ย่อมมี ทัศนคติ ทางบวก หรือ มีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตร และให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิก และร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

ข) ทัศนคติทางลบ หรือ ไม่ดี คือ ทัศนคติ ที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ หรือ ไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถานบัน และการดำเนินกิจการขององค์กร และอื่น ๆ เช่น พยาบาลเจ้าหน้าที่บางคน อาจมี ทัศนคติ เชิงลบต่อโรงพยาบาล ก่อให้เกิดอคติขึ้น ในจิตใจของเขา จนพยายาม ประพฤติ และปฏิบัติต่อต้าน กฎระเบียบของโรงพยาบาล อยู่เสมอ

ค) ประเภทที่สาม ซึ่งเป็นประเภทสุดท้าย คือ ทัศนคติ ที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถานบัน องค์กร และอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคนอาจมี ทัศนคติ นิ่งเฉยอย่าง ไม่มีความคิดเห็น ต่อปัญหาใดใดเรื่อง กฎระเบียบว่า ด้วยเครื่องแบบของนักศึกษา

ทัศนคติ ทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประการเดียวหรือหลายประการก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์

2.1.3.5 หน้าทีหรือกลไกของ ทัศนคติ แดลเนี่ยล แคทซ์ (1960) ได้อธิบายถึง หน้าทีหรือกลไกของ ทัศนคติ ที่สำคัญไว้ 4 ประการ ดังนี้คือ

ก) เพื่อใช้สำหรับการปรับตัว (Adjustment) หมายความว่า ตัวบุคคลทุกคนจะอาศัย ทัศนคติ เป็นเครื่องยึดถือ สำหรับการปรับ พฤติกรรม ของ ตนให้เป็นไปใน ทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนสูงที่สุด และให้มีผลเสียน้อยที่สุด ดังนี้ ทัศนคติ จึงสามารถเป็นกลไก ที่จะสะท้อน ให้เห็น ถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของเขา และด้วยสิ่งเหล่านี้เอง ที่จะทำให้แนวโน้มของพฤติกรรมเป็นไป ในทางที่ ต้องการ มากที่สุด

ข) เพื่อป้องกันตัว (Ego – Defensive) โดยปกติในทุกขณะ คนทั่วไปมักจะมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริง ในสิ่งซึ่งเป็นที่ยึดแย้ง กับ ความนึกคิดของตน (Self – Image) ดังนี้

ทัศนคติ จึงสามารถ สะท้อนออกมาเป็น กลไกที่ป้องกันตัว โดย การแสดงออก เป็นความรู้สึก ถูกเหยียดหยาม หรือตีฉุฉินินทาคนอื่น และขณะเดียวกัน ก็จะยกตนเองให้สูงกว่า ด้วยการมี ทัศนคติ ที่ถือว่า ตนนั้นเหนือกว่าผู้อื่น การก่อตัวที่เกิดขึ้นมาของ ทัศนคติ ในลักษณะนี้ จะมีลักษณะแตกต่างจากการมี ทัศนคติ เป็นเครื่องมือ ในการปรับตัว ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวคือ ทัศนคติ จะมีใช้พัฒนาขึ้นมาจาก การมี ประสบการณ์กับสิ่งนั้น ๆ โดยตรง หากแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในตัวผู้นั้นเอง และสิ่งที่เป็น เป้าหมายของการแสดงออก มาซึ่ง ทัศนคติ นั้น ก็เป็นเพียงสิ่งที่เขาผู้นั้น หวังใช้เพียงเพื่อการ ระบายความรู้สึก เท่านั้น

ค) เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยม (Value Expressive) ทัศนคติ นั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่าง ๆ และด้วย ทัศนคติ นี้เอง ที่จะใช้สำหรับสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมต่าง ๆ ในลักษณะที่จำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ดังนั้น ทัศนคติ จึงสามารถใช้สำหรับ อรรถาธิบาย และบรรยายความเกี่ยวกับ ค่านิยมต่าง ๆ ได้

ง) เพื่อเป็นตัวจัดระเบียบเป็นความรู้ (Knowledge) ทัศนคติ จะเป็นมาตรฐานที่ตัวบุคคลจะสามารถใช้ประเมิน และทำความเข้าใจ กับ สภาพแวดล้อม ที่มีอยู่รอบตัวเขา ด้วยกลไกดังกล่าวนี้เอง ที่ทำให้ตัวบุคคลสามารถรู้ และเข้าใจถึงระบบ และระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในรอบตัวเขาได้

2.1.3.6 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude Change) เฮอริท ซี. เคลแมน (1967) ได้อธิบายถึง การเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ โดยมีความเชื่อว่า ทัศนคติ อย่างเดียวกัน อาจเกิดในตัวบุคคล ด้วยวิธีที่ต่างกัน จากความคิดนี้ เฮอริท ได้แบ่งกระบวนการ เปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ออกเป็น 3 ประการ คือ

ก) การยินยอม (Compliance) การยินยอมจะเกิดได้เมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวเขา และมุ่งหวังจะได้รับ ความพอใจ จากบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น การที่บุคคลยอมกระทำตามสิ่งที่ยากให้เขากระทำนั้น ไม่ใช่เพราะบุคคลเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่เป็นเพราะเขาคาดหวังว่า จะได้รับ รางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่นในการเห็นด้วย และกระทำตาม ดังนั้น ความพอใจ ที่ได้รับจาก การยอมกระทำตาม นั้น เป็นผลมาจาก อิทธิพลทางสังคม หรือ อิทธิพลของสิ่งที่ก่อให้เกิด การยอมรับนั้น กล่าวได้ว่า การยอมกระทำตามนี้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ซึ่งจะมีพลังผลักดัน ให้บุคคลยอม กระทำตามมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับจำนวนหรือ ความรุนแรงของรางวัลและ การลงโทษ

ข) การเลียนแบบ (Identification) การเลียนแบบ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการยอมรับนี้เป็นผลมาจากการที่บุคคลต้องการจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรือที่พอใจระหว่างตนเองกับผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น จากการเลียนแบบนี้ ทัศนคติ ของบุคคลจะเปลี่ยน ไป มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าให้เกิดการเลียนแบบ กล่าวได้ว่า การเลียนแบบเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งพลังผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ความ

น่า โน้มน้าวใจ ของสิ่งเร้าที่มีต่อบุคคลนั้น การเลียนแบบจึงขึ้นอยู่กับพลัง (Power) ของผู้ส่งสาร บุคคล จะรับเอาบทบาททั้งหมด ของคนอื่น มาเป็นของตนเอง หรือแลกเปลี่ยนบทบาทซึ่งกันและกัน บุคคล จะเชื่อในสิ่งที่ตัวเอง เลียนแบบ แต่ไม่รวมถึงเนื้อหาและรายละเอียดในการเลียนแบบ ทักษะคติของ บุคคลจะเปลี่ยนไปมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับ สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ค) ความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน (Internalization) เป็น กระบวนการ ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ซึ่งตรงกับ ความต้องการภายใน ค่านิยม ของเขา พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับ ค่านิยม ที่บุคคลมีอยู่เดิม ความพึงพอใจ ที่ได้จะ ขึ้นอยู่กับ เนื้อหารายละเอียดของพฤติกรรมนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ถ้าความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมถูกกระทบไม่ว่า จะในระดับใดก็ตาม จะมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติ ทั้งสิ้น

นอกจากนี้องค์ประกอบต่าง ๆ ใน กระบวนการสื่อสาร เช่น คุณสมบัติของผู้ส่ง สารและผู้รับสาร ลักษณะของข่าวสาร ตลอดจน ช่องทางการสื่อสาร ล้วนแล้วแต่ มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ได้ทั้งสิ้น นอกจากนี้ ทัศนคติ ของบุคคล เมื่อเกิดขึ้นแล้ว แม้จะคงทน แต่ก็ จะสามารถ เปลี่ยนได้โดยตัวบุคคล สถานการณ์ ข่าวสาร การชวนเชื่อ และสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการ ยอมรับในสิ่งใหม่ แต่จะต้องมี ความสัมพันธ์ กับค่านิยม ของบุคคลนั้น นอกจากนี้อาจเกิดจาก การยอมรับโดยการบังคับ เช่นกฎหมาย ข้อบังคับ

การเปลี่ยน ทัศนคติ มี 2 ชนิด ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติ ของบุคคลที่เป็นไป ใน ทางบวก ก็จะเพิ่มมากขึ้น ในทางบวก ด้วย และ ทัศนคติ ที่เป็นไป ในทางลบ ก็จะเพิ่มมากขึ้นในทาง ลบด้วย

2. การเปลี่ยน แปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยน ทัศนคติ เดิมของบุคคลที่ เป็นไปในทางบวก ก็จะลดลงไป ในทางลบ และถ้าเป็นไป ในทางลบ ก็จะกลับเป็นไปในทางบวก

เมื่อพิจารณาแหล่งที่มาของ ทัศนคติ แล้ว จะเห็นว่า องค์ประกอบสำคัญ ที่เชื่อมโยงให้ บุคคลเกิด ทัศนคติ ต่อสิ่งต่าง ๆ ก็คือ การสื่อสาร ทั้งนี้เพราะไม่ว่า ทัศนคติ จะเกิดจากประสบการณ์ เฉพาะอย่าง การสื่อสารกับผู้อื่น สิ่งที่เป็นแบบอย่าง หรือความเกี่ยวข้องกับสถาบัน ก็มักจะมี การ สื่อสาร แทรกอยู่เสมอ กล่าวได้ว่า การสื่อสาร เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างมาก ที่มีผลทำให้บุคคลเกิด ทัศนคติ ต่อสิ่งต่าง ๆ

ทัศนคติ เกี่ยวข้องกับ การสื่อสาร ทั้งนี้เพราะ โรเจอร์ส (Rogers, 1973) กล่าวว่า การ สื่อสารก่อให้เกิดผล 3 ประการคือ

1. การสื่อสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ของผู้รับสาร
2. การสื่อสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ของผู้รับสาร
3. การสื่อสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสาร

การแสดงพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ประการนี้ จะเกิดในลักษณะต่อเนื่องกัน กล่าวคือ เมื่อผู้รับสาร ได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะก่อให้เกิด ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องนั้น และการเกิดความรู้ความเข้าใจนี้ มีผลทำให้เกิด ทศนคติ ต่อเรื่องนั้น และสุดท้าย ก็จะก่อให้เกิด พฤติกรรม ที่กระทำต่อเรื่องนั้น ๆ ตามมา

โดยสรุป จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทศนคติต่อทำงาน ทำให้ผู้วิจัย ทราบว่า การทำความเข้าใจเรื่องทศนคติต่อทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมและการแสดงออกของบุคลากรในองค์กร โดยทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม โดยองค์ประกอบด้านความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความเชื่อและความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการ ประเมินค่าว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ส่วนองค์ประกอบด้านความรู้สึกเชื่อมโยงกับอารมณ์และค่านิยมส่วนบุคคล และสุดท้ายคือองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นการแสดงออกที่เป็นผลมาจากความรู้และ ความรู้สึกที่บุคคลมี ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงทศนคติ แม้ว่าทศนคติจะมีความคงทนแต่ก็สามารถ เปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้สองลักษณะ คือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทาง เดียวกัน เช่น ทศนคติที่ดีอยู่แล้วก็จะดียิ่งขึ้น หรือทศนคติที่ไม่ดีก็จะแย่ลง และการสื่อสารมีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งต่อการก่อตัวและการเปลี่ยนแปลงทศนคติ โดยการสื่อสารจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในตัวบุคคล 3 ประการที่เชื่อมโยงกัน เริ่มจากการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ตามด้วยการเปลี่ยนแปลง ทศนคติ และสุดท้ายคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กระบวนการนี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อบุคคล ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อความเข้าใจ ทศนคติ และพฤติกรรมในที่สุด

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เสรี วงษ์มณฑา (2542) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น (Drive) ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดการปฏิบัติ

เสนาะ ตีเขาว์ (2553) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันแรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรม ในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานของ องค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน

กันตา เพิ่มผล (2551) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ชัก นำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผล สำเร็จการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำ พฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการแรงจูงใจเป็นกระบวนการต่างๆ ที่ร่างกายและจิตใจ ถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เป็นสภาวะที่

อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้มีค่าหลายค่าซึ่งเกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่างใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (need) ความพยายาม (striving) ความปรารถนา (desire) แรงขับ (drive) ความทะเยอทะยาน (ambition)

ฮอดเกตต์ (1999) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึงการกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนอันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึภายใน เป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บังการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้น ด้วยวิธีเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก (Positive) ดังเช่นการดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้พอใจของบุคคล และด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อประสบความสำเร็จจะรู้สึกภาคภูมิใจ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

2.1.4.2 ประเภทของแรงจูงใจ นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยมิต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึที่ใฝ่ดีในตัวเองไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆการจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1. ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่นพนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่งซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

2. ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงานทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

3. ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆมากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษาและ ใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

ข) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้างทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

3. บุคลิกภาพความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดีหรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

4. เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายๆอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การ ทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้นจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเป้าหมายที่คนต้องการ คือ สิ่งล่อใจเช่นเด็กที่อยากได้ขนมขมขมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้านเพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนมแต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้วเขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไป คือเลิกช่วยแม่ทำงานบ้านเพราะเขาอิ่มท้องและได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

2.1.4.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความ ต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

ก) ทฤษฎี Abraham Maslow Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่าความ ปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need -Hierarchy Conception of Human Motivation)

Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไปเช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องต้องการสิ่งอื่นได้อีก ชีวิตของเขากล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทาน สิ่งอื่น ๆ นอกจากนั้นจะไม่มีมีความสำคัญไม่ว่าจะเป็น เสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไปขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความ

ปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆหรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า "ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน" พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจMaslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขันและตามใจมากเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัยการให้อุ่นหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ตีของเด็กทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษายาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชราบุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชราบุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก "ปลอดภัย" ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคมและเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (obsessive-compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายแรงและกำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคนคนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของต้องการ สมาคมต้องการความรักต้องการการยอมรับจากเพื่อนต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภาระกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมเชย มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจาก ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด

5. ความต้องการด้านการสร้างความประจักษ์ตนหรือความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้วเขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และย่อมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกอย่างของตนอย่างเต็มที่

ข) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg เฮอ์เบิร์ต (Herbert, 1959) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากผลต่างระหว่างความต้องการหรือแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หรือ Motivation = Aspiration - Achievement

เมื่อบุคลากรภายในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนที่มาจากภายในจิตใจของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และขับเคลื่อนการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งตรงต่อความสำเร็จขององค์กร โดยหนึ่งใน ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบันคือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยที่ได้รับการ พัฒนาโดย Frederick Herzberg ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่องว่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างกว้างขวางโดยมหาวิทยาลัยที่ปรึกษาด้านการจัดการ และฝ่ายการฝึกอบรมของบริษัท

ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) และ 2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ที่สัมพันธ์กับธรรมชาติภายในของงานที่ทำ แต่ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบและเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัยดังนี้ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

1.1 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในแบบการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของ

บุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ตลอดถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการ ตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพังผู้เดียว

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดอาการเกิด ความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ปัจจัยในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะทำให้ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

2.1 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานให้เหมาะสม เป็นธรรมและเป็นทีพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกันสามารถ ทำงานร่วมกัน มีความและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดี ต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความ จริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.6 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.7 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน หรือความห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.10 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานมีความชัดเจน เป็นต้น

แรงจูงใจจึงเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์การที่จะต้องได้รับการเสริมแรงจากภายในก่อนที่จะสามารถแสดงออกมาได้ และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลต่อความเติบโต ความก้าวหน้า และความมั่นคง ขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในองค์การอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป ซึ่งจะทำให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความพึงพอใจ มีความรักและความผูกพันต่อองค์การตลอดถึงทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

โดยสรุป จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าแรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมมนุษย์ โดยเกิดจากแรงผลักดันภายในจิตใจ ทั้งในรูปแบบของความต้องการ แรงกดดัน และความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายบางอย่าง ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ มีทฤษฎีที่สำคัญสองทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีแรกคือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อการอยู่รอด จากนั้นพัฒนาไปสู่ในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ตามมาด้วยความต้องการทางสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ และสุดท้ายคือความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง อีกทฤษฎีหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจในการทำงานคือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจโดยตรง เช่น การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในงาน โอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่ท้าทาย ส่วนกลุ่มที่สองคือปัจจัยอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายองค์กร ทั้งสองทฤษฎีนี้ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจว่าการจูงใจบุคลากรในองค์กรนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการผสมผสานระหว่างการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการให้โอกาสในการพัฒนาและเติบโต การเข้าใจทฤษฎีเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบระบบการจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กรโดยรวม

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโรงพยาบาลกรมการแพทย์

2.1.5.1 การกำกับดูแลด้านสาธารณสุข ในอดีตเมื่อกล่าวถึงกลไกในการกำกับดูแลด้านสาธารณสุข มักจะมีการนึกถึงกลไกภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สถาบันบริการสาธารณสุขในสังกัดอื่น ๆ สถาบันการศึกษาด้านสุขภาพ องค์กรพัฒนาเอกชนด้านสุขภาพ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันบริบทของสังคมเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงทำให้เกิดกลไกใหม่ๆ ที่เข้ามาทำงานด้านสุขภาพและสาธารณสุขเพิ่มขึ้น (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2554: 323) จากรายงานการสาธารณสุขไทย พ.ศ. 2551 - 2553 ได้กล่าวถึงกลไกอภิบาลระบบสุขภาพแห่งชาติที่มีกระทรวงสาธารณสุขเป็นกลไกหลักของระบบสุขภาพแห่งชาติ และมีหน่วยงานในสังกัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ ในขณะเดียวกันก็มีกระทรวงอื่นที่มีบทบาทหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับสุขภาพในมิติต่าง ๆ ที่มีการทำงานที่เชื่อมโยงกัน เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกลไกอิสระอื่น ๆ ที่อยู่ในกำกับและนอกกำกับของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

1. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีหน้าที่ในการบริหารกองทุนเพื่อสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคมดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในมิติต่างๆ อย่างกว้างขวาง
2. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) มีหน้าที่บริหารเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อจัดให้มีการบริการสาธารณสุขที่จำเป็นสำหรับประชาชน
3. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส. มีหน้าที่บริหารเงินกองทุน เพื่อสนับสนุนการสร้างและจัดการความรู้ด้านระบบสุขภาพ

4. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) (สรพ. มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณสุขของโรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ

5. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช) มีหน้าที่พัฒนาข้อเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพแก่รัฐบาลและแก่ทุกภาคส่วนในสังคม โดยเน้นกระบวนการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคม

ทั้งนี้ ยังมีกลไกอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมากทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์การสาธารณประโยชน์ ที่มีส่วนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสุขภาพ ซึ่งในระดับพื้นที่มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศมากกว่า 7,000 แห่ง มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินงานด้านสาธารณสุขอย่างกว้างขวางจึงเห็นได้ว่ากลไกต่าง ๆ ที่มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข จะต้องมียุทธศาสตร์การทำงานที่สอดคล้องกัน เชื่อมโยงการทำงาน เพื่อสร้างเสริมพลังในการผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่เป้าหมายด้านสาธารณสุขที่ดี

ระบบบริการสุขภาพ (Health care system) เป็นระบบใหญ่ที่ประกอบไปด้วย ระบบบริการสาธารณสุข (Health service system) ที่มีแพทย์และบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ เป็นบุคลากรหลักในการให้บริการ และระบบดูแลสุขภาพอื่น ๆ เช่น การแพทย์ทางเลือกต่าง ๆ (Alternative medicines) รวมถึงระบบที่ประชาชนดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว (Self-care and family care) ด้วย การมองที่ระบบสุขภาพโดยรวม แทนที่จะให้ความสำคัญกับระบบบริการสาธารณสุขเพียงอย่างเดียว เนื่องจากระบบย่อย ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องและเสริมซึ่งกันและกัน จึงมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดบทบาทของแพทย์และบุคลากรสาธารณสุขในอนาคตด้วย (อารี วัลยะเสวี และคณะ, 2542 : 2)

ระบบบริการสุขภาพและสาธารณสุขของประเทศไทย มีการพัฒนาเรื่อยมาในด้านการเพิ่มศักยภาพของการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มขึ้นของทรัพยากรสุขภาพและสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุข การขยายสถานบริการด้านสุขภาพ เทคโนโลยีและเครื่องมือทางการแพทย์ และงบประมาณหรือแหล่งการเงินด้านสุขภาพ โดยองค์ประกอบของการพัฒนาระบบบริการสุขภาพและสาธารณสุข แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้าของระบบบริการสุขภาพ 2) การจัดการบริการสุขภาพ และ 3) สมรรถนะของระบบบริการสุขภาพ ซึ่งเป็นผลผลิตของระบบบริการสุขภาพและสาธารณสุข โดยปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย กลไกบริหารจัดการ ทรัพยากรสุขภาพ และการเงินการคลังสุขภาพ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการบริการและสมรรถนะของระบบด้านสุขภาพและสาธารณสุข ทั้งนี้ สมรรถนะของระบบด้านสุขภาพและสาธารณสุข จะหมายถึงความถึงการเข้าถึงบริการ ความครอบคลุม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเป็นธรรมของการบริการสุขภาพ

การจัดการบริการ และสมรรถนะระบบบริการสุขภาพและสาธารณสุข มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ปัจจัยนำเข้า และการจัดการบริการจึงเป็นกลไกสำคัญ ที่จะต้องมีการบริหาร

จัดการที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของระบบด้านสุขภาพและสาธารณสุข กำลังคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยนำเข้าของระบบบริการสาธารณสุข ซึ่งเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้ ทั้งนี้การให้ความสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข เมื่อมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน ย่อมจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานและสมรรถนะของระบบ รวมถึงหากมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเท เสียสละ และจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.5.2 สภาพปัญหาด้านบุคลากรสาธารณสุข ที่ผ่านมามีการผลิตบุคลากรสุขภาพมีมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้จำนวนของบุคลากรสุขภาพเพิ่มขึ้นและมีการกระจายไปยังสถานบริการระดับต่าง ๆ ทั้งในและนอกระหวางสาธารณสุขแต่อย่างไรก็ดีประเด็นเรื่องกำลังคนด้านสุขภาพ ยังคงประสบปัญหาบางประการ โดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากร เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่ควรจะเป็น ปัญหาการกระจายบุคลากรไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ที่ทั่วถึง รวมทั้งปัญหาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งอาจจะสัมพันธ์กับภาระงานของบุคลากร (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการวางแผนและพัฒนาากำลังคนด้านสาธารณสุข และได้ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของปัญหาด้านกำลังคนบางประการ และในขณะเดียวกันก็เกิดปัญหาใหม่ๆตามขึ้นมา โดยในรายงานแผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559 ได้สรุปสภาพปัญหาในเรื่องกำลังคนด้านสุขภาพ ดังนี้

1. การขาดแคลนกำลังคน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ส่งผลต่อความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้น เช่นนโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า นโยบายการรับยาต้านไวรัสเอชไอวีผู้ป่วยเอดส์ทุกคน การเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรังและผู้สูงอายุ และนโยบายส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุขแก่ชาวต่างชาติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการกำลังคน ซึ่งมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้เกิดปัญหาความขาดแคลนมากยิ่งขึ้น

2. การกระจายกำลังคนที่ไม่เป็นธรรม เกิดความไม่สมดุลของการกระจายกำลังคน จะเห็นได้จากความหนาแน่นของแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร สูงกว่าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การขาดแคลนแพทย์ในชนบทยังเป็นปัญหาที่สำคัญ ถึงแม้จะมีเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนและพยาบาลเป็นผู้ให้บริการในระดับปฐมภูมิในชนบท แต่อย่างไรก็ตามมีความจำเป็นที่จะต้องมีแพทย์และบุคลากรระดับวิชาชีพอื่นในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการเข้าถึงบุคลากรระดับวิชาชีพ

3. ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และระบบการสนับสนุน แม้มีการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อจูงใจบุคลากรในการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ โดยได้นำมาตรการจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ โอกาส ในการศึกษา ฝึกอบรม มาตรการด้านสังคม เป็นต้น และแรงจูงใจในด้านการเงิน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้กับกลุ่มวิชาชีพ โดยเฉพาะแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ายังมีการ

โยกย้ายออกจากชนบทในกลุ่มแพทย์ และทันตแพทย์ ซึ่งเกิดจากความไม่พึงพอใจในระบบการบริหารจัดการ ความต้องการการศึกษาต่อ ภาระงานที่มากเกินไป และรายได้ซึ่งต่ำกว่าภาคเอกชนมาก นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจด้านการเงินนั้นจำเป็นจะต้องไม่ให้เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมในกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ เช่น บุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ

4. การขาดกลไกการผลักดันเชิงนโยบาย การพัฒนาระบบกำลังคนที่ผ่านมาขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากกำลังคนด้านสุขภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ทั้งกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอื่น ๆ รัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรวิชาชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน เป็นต้น

5. การขาดการเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนกำลังคนและการผลิต การขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการผลิตและระบบสาธารณสุขนั้น ส่งผลต่อการผลิตที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งยังส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนในบางวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ในขณะที่บางวิชาชีพ เช่น ทันตแพทย์ และเภสัชกร มีแนวโน้มอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรในภาครัฐ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1.1 วิจิตรา เพชรแสงใส (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 284 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติแบบ F- Test (ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เพียร์สัน (Pearson's Product Movement Correlation) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

2.2.1.2 มัทนา สังกะเทศ และชญาณิกา ศรีวิชัย (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีรวมทั้งหมด 7 แห่ง จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 (SD = 0.40) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 (SD = 0.37)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.619$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.191$)

2.2.1.3 กองเพชร อิมใจ (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 174 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.92 และ 0.91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = .37$) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$, $SD = 0.48$) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .767$, $p < 0.01$) จากผลการวิจัยนี้ผู้บริหารควรผลักดันให้มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้เป็นไปตามภาระงานที่ปฏิบัติจริงเพิ่มอัตราค่าจ้างทางการพยาบาลให้เพียงพอกับภาระงานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในองค์กรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1.4 เพ็ญนภา วิทยานันตนารมย์ (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 319 คน พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) 2) ความผูกพันองค์กรพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และไม่แตกต่างกันด้านเพศ 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก ($r = 0.920$) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2.1.5 ณัฐชญา ชัยมณี (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักกายภาพบำบัด ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ปัจจัย

คุณภาพชีวิต ในการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

2.2.1.6 ปภพสวีร์ เจริญพัฒนาภัก (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุเฉลี่ย 41.43 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 16.27 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.54$, $SD=0.55$, $r=3.70$, $SD=0.66$ และ $\bar{X}=3.42$, $SD=0.67$) ตามลำดับ เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.72$, $P<0.01$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.66$, $P<0.01$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.34$, $p<0.01$) และ $r=0.33$, $P<0.01$) ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำที่สุด ($r = 0.24$, $- <0.01$) คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 60.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R=0.60$, $p<.001$)

2.2.1.7 Mondal, Chontawan, Akkadechanunt. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิทยาลัยการแพทย์ กรุงธากา ประเทศสาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศ (Organizational Commitment and Quality of Work Life Among Nurses, Medical College Hospitals, Dhaka, The People's Republic of Bangladesh) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแต่ละประกอบของความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวิทยาลัยการแพทย์กรุงธากา ประเทศสาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 324 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวิทยาลัยการแพทย์ 3 แห่งของกรุงธากา ประเทศสาธารณรัฐประชาชน บังกลาเทศรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนของสามองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ ในระดับสูง 2) ค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยรวมและทั้งสี่ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ ในระดับปานกลาง และ 3) ความยึดมั่นผูกพันขององค์กรแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมี นัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันขององค์กรและคุณภาพ

ของงานชีวิตของพยาบาล ความผูกพันทางอารมณ์ ($r = .32, p < 0.01$); ความผูกพันต่อเนื้อ ($r = .40, p < 0.01$) และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($r = .38, p < 0.01$) (ตาราง 3)

2.2.1.8 Fattah และคณะ (2014) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์การในศูนย์สุขภาพเมืองสำหรับ (Quality of Work Life and Employee's Organizational Commitment in Sari City Center) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์การในศูนย์สุขภาพเมืองสำหรับ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านได้แก่ การจ่ายเงินที่ยุติธรรม ($r=0.24, p<0.01$) ความปลอดภัย ($r=0.16, p<0.01$) การมีโอกาสและอาชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($r=0.46, p<0.01$) ระเบียบในการทำงานในองค์การ ($r=0.31, p<0.01$) การพึ่งพาทางสังคม ($r=0.37, p<0.01$) ความอิสระจากงาน ($r=0.62, p<0.01$) ความสัมพันธ์ในองค์การ ($r=0.404, p<0.01$) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($r=0.453, p<0.01$) มีความสัมพันธ์ที่มีความหมายระหว่างความผูกพันองค์การของพนักงานศูนย์สุขภาพเมืองสำหรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ ทั้งในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ (วิจิตรา เพชรแสงใส (2560; Mondal, Chontawan, Akkadechanunt (2014; และโรงพยาบาลชุมชน (มีทนา สังกะเทศและชญาณิกา ศรีวิชัย (2560; Fattah, Kazemian, Damirchi, Kani, Hafezian, 2014) และมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกัน โดยงานวิจัยของเพ็ญญา วิทยานันตนากรมย์ (2565) ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะ การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หากพิจารณาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เพ็ญญา วิทยานันตนากรมย์, 2565; ณัฐชญา ชัยมณี, 2562) และในระดับปานกลาง (มีทนา สังกะเทศและชญาณิกา ศรีวิชัย, 2560; Mondal, Chontawan, Akkadechanunt, 2014)

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2.1 สมนึก โสติกกิจกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาล ประจำการ กลุ่มตัวอย่าง 350 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.31, 3.83$ และ 4.12 ตามลำดับ) 2) อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาล ประจำโรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร 3) ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .64$ และ $.58$ ตามลำดับ)

2.2.2.2 สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประชากรและ กลุ่ม ตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) จำนวน 159 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.44$) และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มี รายได้และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 2) ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทาย ปัจจัยประสบการณ์ ด้านทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันทำนายปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2.2.3 มงคล เอกพันธ์, การุณ พงศ์ศาสตร์, และอภิรดี คำไล่ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่ออาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครพนม การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 97 คน คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลในงานบริการคลินิกทุกหน่วยงานใน โรงพยาบาลนครพนม ประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติการรับรู้ค่านิยม วิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ส่วนการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อนไม่มีอิทธิพลร่วมกับทัศนคติต่องาน, ความคาดหวัง ในงาน การทัศนคติรับรู้ค่านิยมวิชาชีพที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2.2.4 รมีตา ประวัติ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 337 ราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ สถานภาพ ส่วนเพศอายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกรู้ขององค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.2.5. Erie, Ariene V. (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อการทำงานของพยาบาลและความผูกพันในองค์กรส่วนบุคคลในโรงพยาบาลควอเตอร์นารีในเมืองมักกะห์ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (Nurse Work Attitude and Personal Organizational Commitment in a Quaternary Hospital in Makkah, Saudi Arabia) โดยมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลควอเตอร์นารีในเมืองมักกะห์ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ใช้การสำรวจออนไลน์ กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำนวน 275 คน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลควอเตอร์นารีในเมืองมักกะห์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($r = 0.393$, $p\text{-value } 0.00$) ปัจจัยทัศนคติในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเชิงบรรทัดดีมีความสัมพันธ์สูงสุด ปัจจัยทัศนคติในการทำงานสามารถมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของความผูกพันด้านอารมณ์ เชิงบรรทัดฐาน และความต่อเนื่อง ยังมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานมากเท่าใด โอกาสในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

2.2.2.6 Asghari และคณะ (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพยาบาลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความมุ่งมั่นในองค์กร (Relationship between Nurses' Attitudes toward Learning Organizations with Organizational Commitment). โดยมีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพยาบาลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาเชิงพรรณนาและสหสัมพันธ์นี้ คัดเลือกพยาบาล 719 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพยาบาลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของพยาบาลต่อองค์กรการเรียนรู้มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.482$, $p < 0.0001$)

โดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ค้นคิดต่องานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาล ทั้งโรงพยาบาลเอกชน (สมนึก โสติกกิจกุล, 2552) และโรงพยาบาลประจำจังหวัด (มงคล เอกพันธ์, การุณ พงศ์ศาสตร์ และอภิรตี คำไล่, 2561) สอดคล้องกับผลการศึกษาของต่างประเทศ (Erie, 2019; Asghari และคณะ (2013) อีกทั้งงานวิจัยของสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ยังพบปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทาย ปัจจัยประสบการณ์ด้านที่ค้นคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ, ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง ในการทำงานและด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันทำนาย ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลได้ สำหรับข้อค้นพบเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของรมิตา ประวัติ (2564) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรคือ สถานภาพ แต่งานวิจัยของสมนึก โสติกกิจกุล (2552) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาล

0.05 แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่องาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และ ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ข้อเสนอแนะควรส่งเสริมแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น และคงอยู่กับองค์การต่อไป

2.2.3.5 ธนพนธ์ นนทมา (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพ สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 280 ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ สำนักอนามัยกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุดและ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับมาก ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร องค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและ ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

0.05 สำหรับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2.3.6 Anam และคณะ (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล การพัฒนาอาชีพ และความเครียดจากการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (The Effect of Nurses Work Motivation, Career Development, and Occupational Stress on Organizational Commitment at Hospital) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาอาชีพ และความเครียดในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาล 160 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 2) การพัฒนาอาชีพมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 3) ความเครียดในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 0.05 4) ตัวแปรทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 62.8

2.2.3.7 Iranmanesh และคณะ (2014). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลชาวอิหร่านและแรงจูงใจในการทำงาน (Iranian Nurses' Organizational Commitment and Job Motivation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสัมพันธ์ความผูกพันต่อและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรคือ $\bar{X} = 3.20$ อยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานคือ $\bar{X} = 3.42$ อยู่ในระดับน้อย และมีคะแนนค่าเฉลี่ยมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.36 \pm 0.29$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประเภทย่อยของความผูกพันทางอารมณ์และปัจจัยสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน ($r = 0.287, p = 0.000$)

โดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งงานวิจัยของำทยและต่างประเทศล้วนชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (อติทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563; บุศราคม รักท้วม, 2567; Anam และคณะ, 2024) และการศึกษารายละเอียดของแรงจูงใจในงานวิจัยของ Iranmanesh และคณะ (2014) พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันทางอารมณ์และปัจจัยแรงจูงใจภายใน สอดคล้องกับการศึกษาของฮัสมีน มุรรณสินธุ์ดิพร ถึงฝั่ง และรัชพันธุ์ เขยจิตร (2567) ที่พบปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จในงานการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่องาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับสูง (อติทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563; บุศราคม รักท้วม (2562)

แต่งงานวิจัย Iranmanesh และคณะ (2014) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ชาวอิหร่านมีน้อย



ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร				
1. วิจิตรรา เพชรแสงใส (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ภูมิภาคพลอยเดช	คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย 3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน 8. ความภูมิใจในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างมาก และ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2. ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึง ประโยชน์ต่อองค์กร 3. ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิภาคพลอยเดช คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.619$)
2. มัทนา สังกะเทศ และชญานิกา ศรีวิชัย (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี	คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย 3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน 8. ความภูมิใจในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = .40) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .37) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .619$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการศึกษา

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				เต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .191$)
3.เพ็ญภา วิทยานันตนารมย์ (2565)	คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย 3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน 8. ความภูมิใจในองค์กร	ความผูกพันองค์กร 1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2.ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึง ประโยชน์ต่อองค์กร 3.ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ความผูกพันองค์กรโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ความผูกพันองค์กรพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
		คุณภาพชีวิตการทำงาน 1.ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม 2.ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ 3.ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล 4.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง 5.ด้านการบูรณาการทางสังคม 6.ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็น		คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะ การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก ($r = 0.920$) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4.ณัฐชานา ชัยมณี (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
	ผูกพันต่อองค์กร ของ นักรักษาพยาบาลสังกัด โรงพยาบาลเอกชน ใน เขตกรุงเทพมหานคร	1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน 6. สิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมใน องค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว 8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	2. ความผูกพันด้านความผูกพัน ต่อเนื่อง 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม (Allen & Meyer,1990)	คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปาน กลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความ เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและความ สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01
5.Mondal, Chontawan, Akkadechanunt (2014)	ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรและคุณภาพ ชีวิตการทำงานของ พยาบาล โรงพยาบาล วิทยาลัยการแพทย์ กรุงธากา ประเทศ สาธารณรัฐประชาชน บังกลาเทศ	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) 1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) 1. ด้านชีวิตการทำงาน/ชีวิต ครอบครัว (Work life/home life) 2.ด้านการออกแบบงาน (Work design) 3. ด้านบริบทงาน (Work context) 4. ด้านโลกของงาน (Work world)	ค่าเฉลี่ยคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตาม การรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยรวมคุณภาพชีวิตการ ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับปาน กลาง ความยึดมั่นผูกพันขององค์กรแต่ละองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมี นัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของ

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				<p>ความผูกพันขององค์กรและคุณภาพของงานชีวิตของพยาบาล</p> <p>ความผูกพันด้านจิตใจ ($r = .32, p < 0.01$)</p> <p>ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r = .40, p < 0.01$)</p> <p>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .38, p < 0.01$)</p>
6. ปภาพสวีร์ เจริญพัฒนาภัก (2565)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครปฐม	<p>ปัจจัยส่วนบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <p>คุณภาพชีวิต</p> <ol style="list-style-type: none"> ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1973) 	<p>ความผูกพันต่อองค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen and Mayer, 1990) 	<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.72, p<0.01$)</p> <p>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.66, p<0.01$)</p> <p>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.34, p<0.01$) และ $r=0.33, p<0.01$)</p> <p>ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำที่สุด ($r=0.24, p<0.01$)</p>

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครปฐมได้ร้อยละ 60.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.60, p<.001$)
7. Fattah, Kazemian, Damirchi, Kani, and Hafezian, (2014).	Quality of Work Life and Employee's Organizational Commitment in Sari City Center	คุณภาพชีวิต 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางด้านสังคม 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	คุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านได้แก่ การจ่ายเงินที่ยุติธรรม ($r=0.24, p<0.01$) ความปลอดภัย ($r=0.16, p<0.01$) การมีโอกาสและอาชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($r=0.46, p<0.01$) ระเบียบในการทำงานในองค์กร ($r=0.31, p<0.01$) การพึ่งพาทางสังคม ($r=0.37, p<0.01$) ความอิสระจากงาน ($r=0.62, p<0.01$) ความสัมพันธ์ในองค์กร ($r=0.404, p<0.01$) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($r=0.453, p<0.01$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์สุขภาพเมืองสำหรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติกับความผูกพันต่อองค์กร				
1.สมนึก โสติกกิจกุล (2552)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ การพยาบาลการสนับสนุนจากองค์กร กับความ	ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ การศึกษา ประสบการณ์	ความผูกพันในวิชาชีพ 1. ความตั้งใจใช้ความพยายามเพื่อวิชาชีพ 2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของวิชาชีพ	1. ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.31, 3.83$ และ 4.12 ตามลำดับ)

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
	ผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร	2.ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล 1.การยอมรับจากสังคม 2.ลักษณะวิชาชีพ 3.การปฏิบัติงาน 4.สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ 5.ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3. การสนับสนุนจากองค์กร	3. ความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพ	2. อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร 3. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ระดับ.05 ($r = .64$ และ $.58$ ตามลำดับ)
2.สายหยุด อมรลักษณ์ ปรีชา (2560)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพ 5. รายได้ 6. ประสบการณ์ในการทำงาน 7. แผนกที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงาน 1. ความมีอิสระในการทำงาน 2. ความท้าทายของงาน 3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 4. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน 1. ความสำคัญของตนในองค์การ 2. ความพึงพอใจขององค์การ	ความผูกพันในองค์การ 1. ความเชื่อมั่น และ ยอมรับเป้าหมายขององค์การ 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	1) ระดับความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.59$, $S.D. = 0.44$) และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2) ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทาย ปัจจัยประสบการณ์ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ, ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง ในการทำงานและด้านค่าตอบแทนสามารถร่วมกัน ทำนายปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		3. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 4. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงาน 1. ความมั่นคงในการทำงาน 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. ค่าตอบแทน 4. สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ		
3.มงคล เอกพันธ์ การุณ พงศ์ศาสตร์ และอภิรดี คำไล่ (2561)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลนครพนม	ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยม การสนับสนุนทางสังคม	ความผูกพันต่ออาชีพ	การทัศนคติการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพมี อิทธิพลต่อความผูกพันต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อนไม่มีอิทธิพลร่วมกับทัศนคติต่องาน, ความคาดหวังในงาน การทัศนคติรับรู้ค่านิยมวิชาชีพที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4.รมิตา ประวีติ (2564)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา	ลักษณะส่วนบุคคล 1.เพศ 2.อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพการสมรส 5.ตำแหน่ง 6.รายได้ต่อเดือน 7.อายุการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การ 1.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ 2.ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 3.ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ต่อเดือน และ

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		ลักษณะงาน 1. ความหลากหลายของงาน 2. ความท้าทายของงาน 3. ความก้าวหน้าในงาน 4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ 1. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 2. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร 3. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร 4. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้		ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0
5. Erie (2019)	Nurse Work Attitude and Personal Organizational Commitment in a Quaternary Hospital in Makkah, Saudi Arabia	ทัศนคติในการทำงาน 1. ด้านปัญญา 2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก 3. ด้านพฤติกรรม	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลคเวเตอร์นารีในมักกะห์ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($r = 0.393$, $p\text{-value} = 0.00$)
6. Asghari และคณะ (2013)	Relationship between Nurses' Attitudes toward Learning Organizations	ทัศนคติในการทำงาน 1. ด้านปัญญา 2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพยาบาลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันในองค์กร

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
	with Organizational Commitment	3. ด้านพฤติกรรม	3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของพยาบาลต่อองค์การการเรียนรู้มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.482$, $p < 0.0001$)
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร				
1. อติทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563)	แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ประสบการณ์ด้านการทำงาน 4. ความถี่ในการขึ้นเวร 5. ความสมดุลของรายได้ แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 1. นโยบายและการบริหาร 2. เงินเดือนและผลตอบแทน	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 2) พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ประสบการณ์ด้านการทำงานพยาบาลวิชาชีพและความถี่ในการขึ้นเวรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.75$)

ตาราง 2.1 สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		3.การปกครองบังคับบัญชา 4.ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5.ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 6. สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน 1.ด้านเวลา 2.ด้านการมีส่วนร่วม 3.ด้านความพึงพอใจ		4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.60$)
2. บุศราคม รักท้วม (2562)	ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล	ลักษณะทางประชากรศาสตร์ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติการ 6. รายได้ต่อเดือน 7. ตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 1. สวัสดิการและค่าตอบแทน 2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความผูกพัน 1. ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน ($r = 0.745$)

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่องาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
4. ธนพนธ์ นนทมา (2560)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สำนักรอเนมาัย กรุงเทพมหานคร	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6. นโยบายและการบริหารองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	พยาบาลวิชาชีพสำนักรอเนมาัยกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก <hr/> ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สำนักรอเนมาัย กรุงเทพมหานคร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
5. Anam และคณะ (2024).	The Effect of Nurses Work Motivation, Career	1. แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล (Work Motivation)	ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
	Development, and Occupational Stress on Organizational Commitment at Hospital	2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) 3. ความเครียดในการทำงาน (Job Stress)		2. การพัฒนาอาชีพมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 3. ความเครียดในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 0.05 4. ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล การพัฒนาอาชีพ และความเครียดในการทำงานร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 62.8
6.Iranmanesh และคณะ (2014)	Iranian Nurses' Organizational Commitment and Job Motivation	ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความผูกพันด้านความรู้สึกร 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจภายนอก ปัจจัยจูงใจภายใน	คะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรคือ 3.20 อยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานคือ X 3.42 อยู่ในระดับน้อย มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันทางอารมณ์และปัจจัยแรงจูงใจจากภายใน ($r = 0.287, p = 0.000$)

จากเอกสารที่ให้มา ความผูกพันในองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์การของตน โดย Buchanan. II.B (1974) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของคนกับจุดมุ่งหมายขององค์การ องค์ประกอบของความผูกพันในทัศนะของ Allen and Mayer (1990) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประเภท ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment) ความผูกพันด้านโครงการงาน (Programmatic Commitment) และความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty based Commitment) ซึ่งได้นำไปใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นตัวแปรตามในหลายเรื่อง เช่น สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ญัฐชญา ชัยมณี (2562) ปภาพสวีร์ เจริญพัฒนากัค (2565) Fattah, และคณะ (2014) Erie (2019) Asghar และคณะ (2013) เป็นต้น ความผูกพันเป็นความรู้สึกที่พยาบาลมีต่อองค์การโรงพยาบาล โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและใจในการดูแลผู้ป่วยและปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป การสร้างความผูกพันในวิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ต้องดูแลชีวิตผู้ป่วย การมีพยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลดีทั้งต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและความยั่งยืนขององค์การ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของความผูกพันของ Allen and Mayer (1990) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สำหรับผลการทบทวนเรื่องคุณภาพชีวิตเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ซึ่ง Walton (1973) ได้เกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและ ใช้ศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ความมีประชาธิปไตยในองค์การ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งหลายงานวิจัยได้ใช้เกณฑ์ตัวชี้วัดนี้มาใช้ เช่น วิจิตรา เพชรแสงใส (2560) มัทนา สังกะเพศและชฎานิกา ศรีวิชัย (2560) เพ็ญญา วิทยานันตนากรมย์ (2565) ญัฐชญา ชัยมณี (2562) ปภาพสวีร์ เจริญพัฒนากัค (2565) Fattah, Kazemian, Damirchi, Kani, Hafezian, (2014) เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้เกณฑ์ตัวชี้วัดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล รวมถึงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

อีกทั้ง จากแนวคิดของนักวิชาการและจากทฤษฎีต่าง เกี่ยวกับทัศนคติ สามารถสรุปได้ว่าทัศนคติเป็นความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยแสดงออกในลักษณะของการประเมินค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่ง Schermerhorn (2000) ได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติ มี 3 ส่วนหลัก 1) ด้านความรู้ (Cognitive): ความเชื่อ ความคิดเห็น และข้อมูลที่บุคคลมี 2) ด้านความรู้สึก (Affective): อารมณ์และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้น และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral): แนวโน้มในการแสดงออกหรือตอบสนอง ซึ่งงานวิจัยที่ใช้ได้แก่

Erie (2019) Asghari และคณะ (2013) ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบดังกล่าวในการศึกษานี้เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ของทัศนคติ ในบริบทของพยาบาลวิชาชีพ

และประเด็นสุดท้าย ทฤษฎีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจจะบอกถึงการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์คล้าย ๆ กัน กล่าวคือ แรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ และเกิดจากความต้องการของมนุษย์สิ่งที่ต้องการ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรนั้น ทำได้หลายวิธีซึ่ง Maslow ได้เสนอกรอบแนวคิดการจูงใจ จากความต้องการต่าง ๆ ในชีวิต ในขณะที่ Herzberg กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมี 2 มิติคือมิติเริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงความไม่พอใจในการทำงานในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า มนุษย์จะทำอะไรหรือแสดง พฤติกรรมอะไรก็ตามมีมูลเหตุเกิดมาจากแรงจูงใจทั้งสิ้นบางเรื่องก็มีแรงจูงใจมาก บางอย่างก็มีแรงจูงใจน้อย แต่ถ้ามนุษย์เราไม่มีแรงจูงใจก็ไม่มีความตั้งใจในการทำงาน มักจะทำ อะไรผิดพลาดอยู่เสมอ สำหรับการปฏิบัติงานหรือกระทำการใด ๆ ซึ่งงานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจในบริบทที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล เช่น บุศราศัฒน์ รักท้วม (2562) อทิตยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563) ฮัสมีน มุวรรณสินธุ์รติพร ถึงฝั่ง และรัชพันธุ์ เชายจิตร (2567) ได้ศึกษาแรงจูงใจโดยมีองค์ประกอบ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ 4) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบดังกล่าวในการศึกษานี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทาง

ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยเน้นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นหลักและเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และมีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure in-depth interview) เพื่อช่วยข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในภาครัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,418 คน ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป เพศหญิง และเพศชาย ที่มีอาชีพพยาบาลไม่น้อยกว่า 3 เดือน สามารถอ่าน เขียนภาษาไทยได้ และยินดีที่จะตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 เดือนกันยายน - 30 เดือนพฤศจิกายน 2568

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศ หญิง เพศชาย จำนวนประชากร 2,418 คน (กระทรวงสาธารณสุข 2566) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ ชั้นภูมิ (Stratified Radom Sampling) จำนวน 343 คน และบวกเพิ่มอีก 10% รวมเป็น 380 คน จำนวนพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี 600 โรงพยาบาลราชวิถี 1246 โรงพยาบาลเลิดสิน 572 คน รวม 2418 คน

3.1.2.1 การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาล รัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิง เพศชาย โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เราต้องการจะรู้จากจำนวนประชากร (คน)

N คือขนาดของจำนวนประชากรทั้งหมด (คน)

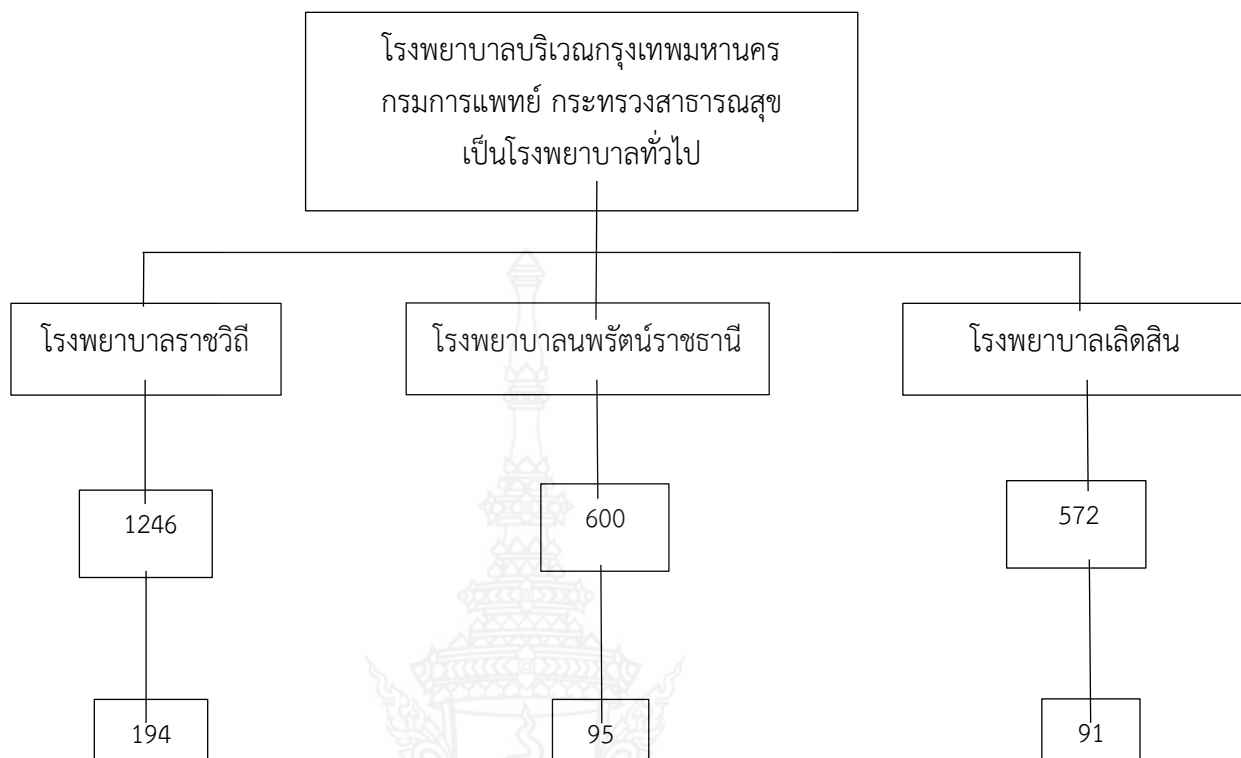
e คือค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัย (เปอร์เซ็นต์)

แทนค่าในสูตรข้างต้นจะได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{2418}{1 + (2418 \times (0.05))^2} \\ n &= 343 \end{aligned}$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 343 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง หรือความผิดพลาดจากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มอีก 10% ของจำนวนประชากรที่คำนวณได้ เท่ากับ 35 คน รวมจำนวนประชากรที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 380 คน

3.1.2.2 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน แล้วเลือกตัวอย่างจากทุกชั้นภูมิ ประกอบด้วย เลือกโรงพยาบาลบริเวณกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีพยาบาลรับราชการทั้งหมด 3 แห่ง เลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร โดยคำนวณขนาดกลุ่มและแบ่งตามสัดส่วนปริมาณของประชากร ในแต่ละกลุ่ม



การคำนวณกลุ่ม ตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลบริเวณกรุงเทพมหานคร กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขที่เป็นโรงพยาบาลทั่วไป

3.1.2.3 เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)

- ก) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพไทยในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน
- ข) สามารถอ่าน เข้าใจภาษาไทย ประกอบวิชาชีพพยาบาลมากกว่า 3 เดือน และสามารถกรอกแบบสอบถามด้วยตนเองได้
- ค) สนใจเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยได้รับการบอกข้อมูลโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน

3.1.2.4 เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

- ก) ไม่สนใจตอบแบบสอบถาม
- ข) ขาดตัวตนในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูล
- ค) มีอาการเจ็บป่วยในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูลจนไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้แบบสอบถาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร” ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 7 ข้อ โดยใช้แบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 ข้อ เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามมาตรวัดของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามมาตรวัดของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 ข้อ เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามมาตรวัดของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน

ปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

น้อย เท่ากับ 2 คะแนน

น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษา
ในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามมาตรวัดของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

มาก เท่ากับ 4 คะแนน

ปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

น้อย เท่ากับ 2 คะแนน

น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ผู้วิจัยได้แปลความหมายของคะแนน ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 5 โดยใช้เกณฑ์
การแปลความหมายของคะแนนที่ได้แบ่งออกเป็นช่วง ๆ เท่ากัน โดยการใช้สูตรหาอันตรภาคชั้น
โดยใช้สูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เมื่อรวบรวมข้อมูลของคะแนนระดับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับเกี่ยวกับ
ทัศนคติในการทำงาน ระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์
สำหรับการแปลความหมาย
ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือแบบสัมภาษณ์

เนื่องจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยข้อคำถามที่ใช้การสัมภาษณ์เป็นแบบมี โครงสร้าง (Structure interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์นี้ตามกรอบแนวคิด ที่พัฒนาได้มาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการนิยามแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการวิจัย และ ได้นำข้อคำถามที่มีความคล้ายคลึงกันกับเรื่องที่ทำการศึกษา มาปรับปรุงเป็นข้อคำถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และทำการทดสอบ ความเที่ยงตรงทางค่านเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์จะเป็นการถามถึงความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามโดยมีการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ การหาความตรงของเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน

โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ให้ได้ค่า $IOC \geq 0.5$ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมารวมลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย สำหรับข้อคำถามแต่ละข้อใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณ IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ให้ได้ค่า $\text{IOC} \geq 0.5$

เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.0 คัดเลือกไว้ใช้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ผู้วิจัยทำการออกแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ IOC โดยปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ที่ค่า IOC มีค่าน้อยกว่า 1.00 สรุปปัจจัยส่วนบุคคล IOC 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน IOC 0.90 ทักษะคติ IOC 0.96 แรงจูงใจ IOC 0.89 ความผูกพัน IOC 0.74 และ รวมทั้งหมด IOC 0.89

ผู้วิจัยทำการออกแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

6. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับ มีความเชื่อมั่น 0.956 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.903 ด้านทักษะคติในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.881 ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.889 และด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น 0.920

7. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอบริการที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1.2 จัดหาผู้ช่วยเก็บข้อมูล โดยเป็นอาสาสมัครในพื้นที่ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน และชี้แจงแบบสอบถามให้ทราบโดยละเอียดเพื่อผู้ช่วยเก็บข้อมูลทุกคนปฏิบัติได้ตามแนวทางเดียวกัน

3.4.1.3 ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูล เข้าพบกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ หลังจากนั้นแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตในการให้ตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ พร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ

3.4.1.4 เมื่อกลุ่มตัวอย่างอนุญาต ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ให้กลุ่มตัวอย่าง อธิบายให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและอธิบายถึงวิธีการตอบคำถาม และเปิดโอกาสให้ ชักถาม หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และรวบรวมแบบสอบถามคืนทันที พร้อมทั้งสัมภาษณ์

3.4.1.5 ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของแบบสอบถามและสัมภาษณ์ก่อนนำไป วิเคราะห์

3.4.1.6 นำข้อมูลที่ได้มาคิดคะแนนและวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

3.4.2 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมเมื่อ 6 สิงหาคม 2567 ตามรหัสโครงการเลขที่ IRB-052-2024 แล้วจึงดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วม การวิจัยด้วยความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ตัดสินใจเข้าร่วมและถอนตัวจาก การวิจัยได้ตลอดเวลา ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในทางการศึกษาเท่านั้น พร้อมเก็บเป็นความลับและนำผลการวิจัยเสนอในภาพรวมทางวิชาการเท่านั้น โดยไม่ให้เกิดผลกระทบหรือเกิดความเสียหายใด ๆ กับกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.4.3 การพิจารณาด้านจริยธรรมในมนุษย์

3.4.3.1 ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบถึงวิธีการ และตอบข้อข้องใจต่าง ๆ รวมถึงประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นขณะทำการวิจัย

3.4.3.2 การเข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้ยินยอมตนจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ และต้องได้รับความยินยอมตนทุกราย โดยลงนามในเอกสารยินยอมตนเป็นลายลักษณ์อักษร

3.4.3.3 ผู้ยินยอมตนสามารถบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยไม่ต้องอธิบายเหตุผล มีสิทธิ์ปฏิเสธหรือเลือกที่จะไม่ตอบคำถามในแบบสอบถามข้อใดข้อหนึ่งก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ยินยอมตนทั้งสิ้น

3.4.3.4 ผู้ยินยอมตนสามารถบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยไม่ต้องอธิบายเหตุผล มีสิทธิ์ปฏิเสธหรือเลือกที่จะไม่ตอบคำถามในแบบสอบถามข้อใดข้อหนึ่งก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ยินยอมตนทั้งสิ้น ส่วนข้อมูลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจะไม่มีเปิดเผยทั้งสิ้น

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ก) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

ข) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายระดับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้สถิติดังนี้

ก) ทดสอบค่าเฉลี่ยของความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า Independent Sample t-test ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงาน

ข) เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ F-test (One-Way ANOVA) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ และรายได้ หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

ค) การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ระหว่างการระดับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

3.5.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาสังเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (inductive approach) ซึ่งการตีความข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปในลักษณะภาพรวมของรูปแบบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล



บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษากรณีโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีกลุ่มตัวอย่างพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน จาก 3 โรงพยาบาล ได้แก่ 1) โรงพยาบาลราชวิถี 2) โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี 3) โรงพยาบาลเลิดสิน สามารถนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ได้ 6 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคติต่องาน และแรงจูงใจต่องาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	หมายถึง	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
p	หมายถึง	ค่า p (ค่า Significance ที่ปรากฏในผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ)
f	หมายถึง	ความถี่
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Min	หมายถึง	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	หมายถึง	ค่าสูงสุด (Maximum)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

χ^2	หมายถึง ไคสแควร์ (Chi-Square)
α	หมายถึง ค่าครอนบาคแอลฟา(Cronbach's Alpha) หรือค่าระดับนัยสำคัญ (Level of Significance)
Beta	หมายถึง อิทธิพลการทำนายตัวแปรตาม
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ² adj	หมายถึง กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบปรับแก้
B	หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปแบบคะแนนดิบ
β	หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SEb	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบ
t	หมายถึง ค่าสถิติในการวิเคราะห์ t – test

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	25	6.6
หญิง	355	93.4
รวม	380	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 93.4 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ตาราง 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	55	14.5
26 - 30 ปี	95	25.0
31 - 40 ปี	88	23.2
41 - 50 ปี	63	16.6
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	79	20.8
รวม	380	100.0
อายุโดยเฉลี่ย 37.9 ปี อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 61 ปี		

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอายุน้อยกว่า 25 ปีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตาราง 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	251	66.1
สมรส	113	29.7
หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	16	4.2
รวม	380	100.0

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และสถานภาพหม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตาราง 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	344	90.5
สูงกว่าปริญญาตรี	36	9.5
รวม	380	100.0

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

ตาราง 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพ

ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	120	31.6
6 – 10 ปี	78	20.5
11 – 15 ปี	41	10.8
16 -20 ปี	27	7.1
มากกว่า 20 ปี	114	30.0
รวม	380	100.0
ระยะเวลาเฉลี่ย 5.8 ปี ระยะเวลาต่ำสุด ปี ระยะเวลาสูงสุด ปี		

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมา มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพมากกว่า 20 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 6-10 ปี จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 20.5 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 11-15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 16-20 ปี จำนวน 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.1

ตาราง 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
15,001 – 20,000 บาท	57	15.0
20,001 – 25,000 บาท	56	14.7
25,001 – 30,000 บาท	61	16.1
30,001 – 35,000 บาท	58	15.3
35,001 – 40,000 บาท	39	10.3
มากกว่า 40,001 บาท	109	28.7
รวม	380	100.0

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ มากกว่า 40,001 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา มีรายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 รายได้ 30,001-35,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และรายได้ 35,001-40,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ตาราง 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
OPD	120	31.6
IPD	260	68.4
รวม	380	100.0

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานที่ปฏิบัติงาน IPD จำนวน 260 คน คิดเป็น ร้อยละ 68.4 และสถานที่ปฏิบัติงาน OPD จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6

ตาราง 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
โรงพยาบาลราชวิถี	194	51.1
โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี	95	25.0
โรงพยาบาลเลิดสิน	91	23.9
รวม	380	100.0

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จากโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และโรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9

4.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (วัตถุประสงค์เฉพาะ 1)

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคนที่มีความต้องการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาล รัฐบาล กรุงเทพมหานคร

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาล
วิชาชีพไทย ในภาพรวม

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.08	0.59	ปานกลาง
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.44	0.67	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.45	0.73	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.56	0.70	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.84	0.72	มาก
6. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.91	0.67	มาก
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.67	0.80	มาก
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.21	0.80	ปานกลาง
9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.70	0.70	มาก
รวม	3.54	0.53	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$, 3.84 และ 3.70) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน					
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.09	0.56	2.96	0.62	3.19	0.60
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.49	0.72	3.37	0.63	3.42	0.62
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.43	0.74	3.32	0.72	3.63	0.70
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.50	0.74	3.54	0.67	3.70	0.62
ด้านความมั่นคงในงาน	3.75	0.78	3.94	0.67	3.93	0.60
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.82	0.75	4.00	0.57	3.99	0.57
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.58	0.82	3.75	0.80	3.79	0.74
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.20	0.84	3.23	0.81	3.23	0.70
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.67	0.75	3.68	0.65	3.77	0.61
รวม	3.50	0.58	3.53	0.50	3.63	0.45

จากตาราง 4.10 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$, 3.75, และ 3.67) อยู่ในระดับมาก ถัดมาโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, 3.94, และ 3.75) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, 3.93, และ 3.79) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.95	0.84	2.81	1.11	3.03	0.87	2.94	0.93
ท่านต้องทำOT เพื่อให้ได้รับ ค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการ เนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน	3.67	1.10	3.53	1.26	3.74	1.13	3.65	1.15
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.64	0.87	2.55	0.97	2.81	1.00	2.66	0.93
รวม	3.09	0.56	2.96	0.62	3.19	0.60	3.08	0.59

จากตาราง 4.11 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านต้องทำOT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.03$, และ 2.81) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านต้องทำOT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.67$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.95$, และ 2.64) อยู่ในระดับปานกลาง และโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านต้องทำOT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และท่านได้รับค่าตอบแทน

ที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =2.81, และ 2.55) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ทางโรงพยาบาลมีมาตรการ รักษาความปลอดภัยขณะ ปฏิบัติงาน	3.41	0.85	3.36	0.76	3.43	0.76	3.40	0.80
อุปกรณ์เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความ เหมาะสมและเพียงพอต่อการใ้ งาน	3.46	0.81	3.33	0.82	3.23	0.82	3.37	0.82
โรงพยาบาลมีการอบรมเรื่อง ความปลอดภัยให้แก่พยาบาล อยู่ สม่่าเสมอ	3.60	0.83	3.43	0.74	3.59	0.75	3.56	0.79
รวม	3.49	0.72	3.37	0.63	3.42	0.62	3.44	0.67

จากตาราง 4.12 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.44, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.49, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พยาบาลอยู่ สม่่าเสมอ รองลงมาอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใ้ใช้งาน และทางโรงพยาบาลมีมาตรการรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.60, 3.46, และ 3.41) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.42, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พยาบาลอยู่ สม่่าเสมอ รองลงมาทางโรงพยาบาลมีมาตรการรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.59 และ 3.43) อยู่ในระดับมาก และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใ้ใช้งาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.23) อยู่ในระดับปานกลาง และโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความ

ปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พยาบาลอยู่ สม่าเสมอ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.43) อยู่ในระดับมาก รองลงมาทางโรงพยาบาลมีมาตรการรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.36, และ 3.33 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
โรงพยาบาลมีการเปิดให้ท่าน เสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมา พัฒนาองค์การพัฒนาคลากร	3.62	0.84	3.83	0.90	3.81	0.77	3.72	0.84
โรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้ อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ ใน ต่างประเทศ	3.02	1.11	2.61	1.08	3.24	1.17	2.97	1.14
โรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้ อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการทำงาน	3.65	0.86	3.52	0.81	3.82	0.69	3.66	0.82
รวม	3.43	0.74	3.32	0.72	3.63	0.70	3.45	0.73

จากตาราง 4.13 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน รองลงมาโรงพยาบาลมีการเปิดให้ท่านเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การพัฒนาคลากร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82 และ 3.81) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ ในต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.24) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้

อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน รองลงมาโรงพยาบาล มีการเปิดให้ท่านเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.65 และ 3.62) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนา ต่าง ๆ ในต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.02) อยู่ในระดับปานกลาง และโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.32, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ โรงพยาบาลมีการเปิดให้ท่านเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การพัฒนาบุคลากร รองลงมาโรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.83 และ 3.52) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาล ส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ ในต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =2.61) อยู่ในระดับปาน กลาง

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
โรงพยาบาลมีการปรับ ตำแหน่งในสายงาน ตามความสามารถและ ประสบการณ์	3.45	0.84	3.45	0.75	3.68	0.65	3.51	0.78
โรงพยาบาลให้ ความสำคัญกับการ พัฒนาความรู้ เพื่อ ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.58	0.78	3.67	0.72	3.85	0.73	3.67	0.76
งานที่ท่านทำอยู่มี โอกาสความก้าวหน้า และโอกาสเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.45	0.85	3.49	0.82	3.58	0.73	3.49	0.81
รวม	3.50	0.74	3.54	0.67	3.70	0.62	3.56	0.70

จากตาราง 4.14 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลเถิดเทิง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาโรงพยาบาลมีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถ และ ประสบการณ์ และงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$, 3.68 และ 3.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมางานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และโรงพยาบาลมีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและ ประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.67$, 3.49 และ 3.45) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาโรงพยาบาลมีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและ ประสบการณ์ และงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$, 3.45 และ 3.45) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เถิดเทิง		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการ ทำงาน ที่ได้ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล	3.80	0.81	3.92	0.81	3.84	0.76	3.84	0.80
ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอน จากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดย ถูกต้องแล้ว และ จะไม่ถูกเลิก จ้าง	3.89	0.90	4.16	0.72	4.11	0.74	4.01	0.83
การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทำให้ สามารถมีโอกาสประสบความสำเร็จ ในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย	3.55	0.89	3.75	0.86	3.84	0.64	3.67	0.83
รวม	3.75	0.78	3.94	0.67	3.93	0.60	3.84	0.72

จากตาราง 4.15 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้ว และจะไม่ถูกเลิกจ้าง รองลงมาท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทำให้สามารถมีโอกาประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.16, 3.92 และ 3.75) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้ว และ จะไม่ถูกเลิกจ้าง รองลงมาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทำให้สามารถมีโอกาประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย และท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.11, 3.84 และ 3.84) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้ว และ จะไม่ถูกเลิกจ้าง รองลงมาท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทำให้สามารถมีโอกาประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.89, 3.80 และ 3.55) อยู่ในระดับมาก



ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านมีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงาน ร่วมกับ ผู้อื่น	3.90	0.79	4.04	0.62	4.09	0.63	3.98	0.72
ท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อ วางแผนหรือแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานร่วมกับบุคคล อื่นเสมอ	3.91	0.79	4.09	0.65	4.02	0.65	3.98	0.73
ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ	3.65	0.86	3.87	0.69	3.88	0.70	3.76	0.79
รวม	3.82	0.75	4.00	0.57	3.99	0.57	3.91	0.67

จากตาราง 4.16 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านสังคมสัมพันธ์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านสังคมสัมพันธ์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ รองลงมาท่านมีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น และท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.09$, 4.04 และ 3.87) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านสังคมสัมพันธ์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น รองลงมาท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ และท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.09$, 4.02 และ 3.88) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านสังคมสัมพันธ์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ รองลงมาท่านมีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น และท่านมี

ความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.91, 3.90 และ 3.65) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านลักษณะการบริหารงาน จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
หัวหน้างานให้ความเป็นธรรม อย่างเสมอภาคในการทำงาน	3.61	0.84	3.74	0.81	3.76	0.79	3.68	0.82
หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.61	0.91	3.80	0.79	3.82	0.81	3.71	0.86
หัวหน้างานมีความยุติธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบ จากการปฏิบัติงาน	3.52	0.88	3.71	0.90	3.78	0.80	3.63	0.87
รวม	3.58	0.82	3.75	0.80	3.79	0.74	3.67	0.80

จากตาราง 4.17 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน และหัวหน้างานให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82, 3.78 และ 3.76) อยู่ในระดับมาก รองลงมา โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาหัวหน้างานให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.80, 3.74 และ 3.71) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน รองลงมาท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ

และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.61, 3.61 และ 3.52) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมและ เพียงพอ	3.20	0.92	3.34	0.81	3.32	0.80	3.26	0.87
จำนวนวันหยุดที่ทาง โรงพยาบาลจัดให้มีความ เหมาะสม	3.29	0.95	3.24	1.04	3.18	0.82	3.25	0.95
ท่านมีเวลาทำกิจกรรม ส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	3.11	0.96	3.11	0.97	3.21	0.88	3.13	0.94
รวม	3.20	0.84	3.23	0.81	3.23	0.70	3.21	0.80

จากตาราง 4.18 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านภาวะอิสระจากงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.21, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านภาวะอิสระจากงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.23, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ รองลงมาท่านมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม และจำนวนวันหยุดที่ทางโรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.32, 3.21 และ 3.18) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านภาวะอิสระจากงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.23, S.D. = 0.81) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ รองลงมาจำนวนวันหยุดที่ทางโรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม และท่านมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.34, 3.24 และ 3.11) อยู่ในระดับปานกลาง และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านภาวะอิสระจากงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.20, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จำนวนวันหยุดที่ทางโรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม รองลงมาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ

เหมาะสมและเพียงพอ และท่านมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.29, 3.20 และ 3.11) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจใน องค์กร	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
โรงพยาบาลให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ สังคมและสาธารณประโยชน์	3.54	0.87	3.52	0.76	3.71	0.69	3.58	0.80
หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสังคม	3.66	0.82	3.61	0.69	3.73	0.65	3.66	0.75
ท่านมีความภูมิใจว่าโรงพยาบาลสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ	3.82	0.82	3.93	0.74	3.87	0.69	3.86	0.77
รวม	3.67	0.75	3.68	0.65	3.77	0.61	3.70	0.70

จากตาราง 4.19 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภูมิใจว่าโรงพยาบาลสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ รองลงมาหน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสังคม และโรงพยาบาลให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.87, 3.73 และ 3.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภูมิใจว่าโรงพยาบาลสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ รองลงมาหน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสังคม และ

โรงพยาบาลให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.93, 3.61 และ 3.52) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภูมิใจว่าโรงพยาบาลสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ รองลงมาหน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสังคม และโรงพยาบาลให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82, 3.66 และ 3.54) อยู่ในระดับมาก

4.2.2 ผลการศึกษาระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม

ปัจจัย ทัศนคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านองค์ประกอบด้านปัญญา	4.11	0.64	มาก
2. ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก	3.86	0.69	มาก
3. ด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม	3.60	0.64	มาก
รวม	3.86	0.58	มาก

จากตาราง 4.20 พบว่าระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านองค์ประกอบด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.11, 3.86, และ 3.60) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย ทัศนคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นทัศนคติในการทำงาน					
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านองค์ประกอบด้านปัญญา	4.01	0.72	4.25	0.53	4.18	0.53
ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก	3.79	0.75	3.97	0.60	3.90	0.61
ด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม	3.54	0.64	3.72	0.63	3.60	0.62
รวม	3.78	0.63	3.98	0.52	3.90	0.49

จากตาราง 4.21 พบว่าระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามโรงพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับทัศนคติในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านองค์ประกอบ ด้านปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, 3.79, และ 3.54) อยู่ในระดับมาก ถัดมาโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับทัศนคติในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านองค์ประกอบด้านปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$, และ 3.72) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับทัศนคติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านองค์ประกอบด้านปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, 3.90, และ 3.60) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านปัญหา จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย ทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้าน ปัญหา	ระดับความคิดเห็นทัศนคติในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านมีความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของพยาบาล อย่างดี	4.04	0.75	4.24	0.60	4.15	0.56	4.12	0.67
ท่านสามารถทำงานตาม ขั้นตอนการดูแลคนไข้ได้ อย่างถูกต้องและปลอดภัย	4.02	0.74	4.29	0.56	4.23	0.58	4.14	0.67
ท่านคิดว่างานของท่านมี ความสำคัญต่อ โรงพยาบาล	3.98	0.90	4.20	0.69	4.15	0.76	4.08	0.82
รวม	4.01	0.72	4.25	0.53	4.18	0.53	4.11	0.64

จากตาราง 4.22 พบว่าระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านปัญหา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านองค์ประกอบด้านปัญหา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53)

อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนการดูแลคนไข้ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย รองลงมาท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลอย่างดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.29, และ 4.24) อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.20) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาโรงพยาบาลเลิศสิน มีระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านองค์ประกอบด้านปัญญา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.18, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนการดูแลคนไข้ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย (\bar{X} =4.23) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลอย่างดี และท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.15 และ 4.15) อยู่ในระดับมากที่สุด และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านองค์ประกอบด้านปัญญา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.01, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลอย่างดี รองลงมาท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนการดูแลคนไข้ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย และท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.04, 4.02 และ 3.98) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย ทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์	ระดับความคิดเห็นทัศนคติในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิศสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านชอบทำงานที่ต้องดูแล และ บริการ ผู้คนที่หลากหลาย	3.78	0.83	3.91	0.70	3.81	0.73	3.82	0.78
เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มใจ	3.91	0.81	4.13	0.64	4.10	0.68	4.01	0.75
ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ ทำงานนี้	3.68	0.85	3.88	0.74	3.80	0.75	3.76	0.80
รวม	3.79	0.75	3.97	0.60	3.90	0.61	3.86	0.69

จากตาราง 4.23 พบว่าระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.86, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.97, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ รองลงมาท่านชอบทำงานที่ต้องดูแล และ บริการ ผู้คนที่หลากหลาย

และท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานนี้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.13, 3.91 และ 3.88) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้าน องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.90, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ รองลงมาท่านชอบทำงานที่ต้องดูแล และ บริการ ผู้คนที่หลากหลาย และท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ ทำงานนี้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.10, 3.81 และ 3.80) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับ ทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก ใน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.97, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีคน ต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจรองลงมาท่านชอบทำงานที่ต้องดูแล และ บริการ ผู้คนที่หลากหลาย และท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานนี้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.91, 3.78 และ 3.68) อยู่ในระดับมาก



ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย ทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้าน พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็นทัศนคติในการทำงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้ สภาวะความกดดันและอยู่บน ความเสี่ยงได้	3.41	0.78	3.60	0.76	3.51	0.71	3.48	0.76
ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อ ดูแลผู้ป่วย	3.70	0.72	3.87	0.64	3.85	0.68	3.78	0.70
เมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูก อาชีพของท่านท่านพร้อมที่ จะยิ้มสู้	3.52	0.86	3.67	0.89	3.46	0.85	3.54	0.87
รวม	3.54	0.64	3.72	0.63	3.60	0.62	3.60	0.64

จากตาราง 4.24 พบว่าระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อดูแลผู้ป่วย รองลงมาเมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูกอาชีพของท่านท่านพร้อมที่จะยิ้มสู้ และท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$, 3.67 และ 3.60) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อดูแลผู้ป่วย รองลงมาท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ และเมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูกอาชีพของท่านท่านพร้อมที่จะยิ้มสู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$, 3.51 และ 3.46) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อดูแลผู้ป่วย รองลงมาเมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูกอาชีพของท่านท่านพร้อมที่จะยิ้มสู้ และท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$, 3.52 และ 3.41) อยู่ในระดับมาก

4.2.3 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาใน โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

ตาราง 4.25 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
วิชาชีพไทย ในภาพรวม

ปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะของงาน	3.69	0.63	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.83	0.61	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.44	0.68	มาก
4. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.58	0.78	มาก
รวม	3.64	0.55	มาก

จากตาราง 4.25 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ใน
ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความ
รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.83, 3.69, 3.58 และ 3.44) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.26 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ราชธานี		รพ.เลิดสิน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านลักษณะของงาน	3.65	0.68	3.81	0.54	3.64	0.57
ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.66	3.94	0.54	3.86	0.56
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	0.72	3.40	0.67	3.41	0.60
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.51	0.80	3.61	0.78	3.71	0.72
รวม	3.60	0.61	3.69	0.50	3.65	0.48

จากตาราง 4.26 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลราชวิถี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$, 3.65, และ 3.51) อยู่ในระดับมาก ถัดมาโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$, 3.81, และ 3.61) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.48) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$, 3.71, และ 3.64) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.27 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านลักษณะของงาน จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
โรงพยาบาลมีการกำหนด หน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	3.61	0.75	3.78	0.60	3.59	0.75	3.65	0.72
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ ท่านสนใจ	3.61	0.74	3.76	0.63	3.60	0.70	3.64	0.71
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ มีความท้าทายความสามารถ ของท่าน	3.73	0.80	3.88	0.67	3.71	0.58	3.76	0.72
รวม	3.65	0.68	3.81	0.54	3.64	0.57	3.69	0.63

จากตาราง 4.27 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านลักษณะของงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านลักษณะของงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน รองลงมาโรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน และงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านสนใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$, 3.78 และ 3.76) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านลักษณะของงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน รองลงมางานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านสนใจ และโรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$, 3.61 และ 3.61) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านลักษณะของงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน รองลงมางานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านสนใจ และโรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.71$, 3.60 และ 3.59) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.28 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านสามารถทำงานให้เสร็จ ลุล่วงตามความรับผิดชอบ ของท่าน	3.87	0.76	4.12	0.58	3.96	0.63	3.95	0.69
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่าน	3.66	0.79	3.85	0.62	3.78	0.63	3.74	0.71
โรงพยาบาลของท่านมีการ ตรวจสอบการทำงานของท่าน อยู่เสมอ	3.76	0.73	3.85	0.70	3.84	0.69	3.80	0.71
รวม	3.76	0.66	3.94	0.54	3.86	0.56	3.83	0.61

จากตาราง 4.28 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงตามความรับผิดชอบของท่าน รองลงมาท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน และโรงพยาบาลของท่านมีการตรวจสอบการทำงานของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, 3.85 และ 3.85) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงตามความรับผิดชอบของท่าน รองลงมาโรงพยาบาลของท่านมีการตรวจสอบการทำงานของท่านอยู่เสมอ และท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$, 3.84 และ 3.78) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงตามความรับผิดชอบของท่าน รองลงมาโรงพยาบาลของท่านมีการตรวจสอบการทำงานของท่านอยู่เสมอ และท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$, 3.76 และ 3.66) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่าน จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ การทำงานอย่างเหมาะสม	3.51	0.74	3.41	0.76	3.19	0.83	3.41	0.78
ท่านคิดว่าบรรยากาศในสถานที่ ทำงานของท่านเช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมใน การทำงาน	3.56	0.81	3.45	0.82	3.56	0.65	3.53	0.78
ท่านคิดว่าสถานที่ที่ ท่านทำงาน มีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและ ทรัพย์สินของท่านให้มีความ ปลอดภัย	3.37	0.87	3.35	0.78	3.47	0.74	3.39	0.82
รวม	3.48	0.72	3.40	0.67	3.41	0.60	3.44	0.68

จากตาราง 4.29 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านเช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน รองลงมาท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.56, และ 3.51) อยู่ในระดับมาก และท่านคิดว่าสถานที่ที่ ท่านทำงานมีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.37) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านเช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน รองลงมาท่านคิดว่าสถานที่ที่ ท่านทำงานมีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.56, และ 3.47) อยู่ในระดับมาก และท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.19) อยู่ในระดับปานกลาง และโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านเช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน รองลงมาท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.45, และ 3.41) อยู่ในระดับมาก และท่านคิดว่าสถานที่ที่ ท่านทำงานมีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.35) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.30 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านการยอมรับความขัดแย้ง จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
หัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องที่ไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของเขาได้	3.46	0.83	3.60	0.78	3.66	0.83	3.54	0.82
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง	3.51	0.87	3.59	0.91	3.70	0.75	3.57	0.85
หลังจากข้อขัดแย้งได้ยุติลง หัวหน้าของท่านไม่มีอคติและสามารถร่วมงานกับลูกน้องได้ตามปกติ	3.55	0.83	3.64	0.80	3.77	0.73	3.63	0.80
รวม	3.51	0.80	3.61	0.78	3.71	0.72	3.58	0.78

จากตาราง 4.30 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลังจากข้อขัดแย้งได้ยุติลงหัวหน้าของท่านไม่มีอคติและสามารถร่วมงานกับลูกน้องได้ตามปกติ รองลงมาหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง และหัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องที่ไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของเขาได้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.77, 3.70, และ 3.66) อยู่ในระดับมาก

รองลงมาโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลังจากข้อขัดแย้งได้ยุติลงหัวหน้าของท่านไม่มีอคติจะสามารถร่วมงานกับลูกน้องได้ตามปกติ รองลงมาหัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องที่ไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของเขาได้ และหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.64$, 3.60, และ 3.59) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลังจากข้อขัดแย้งได้ยุติลงหัวหน้าของท่านไม่มีอคติจะสามารถร่วมงานกับลูกน้องได้ตามปกติ รองลงมาหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง และหัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องที่ไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของเขาได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$, 3.51, และ 3.46) อยู่ในระดับมาก

4.2.4 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

ตาราง 4.31 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม

ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ	3.77	0.66	มาก
2. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	3.61	0.79	มาก
3. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.98	0.69	มาก
รวม	3.79	0.65	มาก

จากตาราง 4.31 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 0.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, 3.77, และ 3.61) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.32 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล

ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร					
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ	3.73	0.70	3.87	0.62	3.75	0.59
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	3.58	0.84	3.75	0.72	3.50	0.74
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.94	0.75	4.08	0.64	3.96	0.58
รวม	3.75	0.71	3.90	0.59	3.74	0.54

จากตาราง 4.32 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม จำแนกตามโรงพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$, 3.73, และ 3.58) อยู่ในระดับมาก ถัดมาโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, 3.87, และ 3.75) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$, 3.75, และ 3.50) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.33 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันทางด้าน จิตใจ	ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านมีความรู้สึกทางบวกต่อ โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน	3.71	0.74	3.76	0.68	3.71	0.60	3.72	0.69
ท่านมีความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.78	0.72	3.93	0.62	3.87	0.69	3.84	0.69
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งของโรงพยาบาล	3.71	0.81	3.92	0.77	3.68	0.74	3.76	0.79
รวม	3.73	0.70	3.87	0.62	3.75	0.59	3.77	0.66

จากตาราง 4.33 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รองลงมาท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล และท่านมีความรู้สึกทางบวกต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$, 3.92, และ 3.76) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รองลงมาท่านมีความรู้สึกทางบวกต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$, 3.71, และ 3.68) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รองลงมาท่านมีความรู้สึกทางบวกต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$, 3.71, และ 3.71) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.34 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านมีความต้องการที่จะ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ไปจนเกษียณอายุ	3.43	1.00	3.60	0.96	3.29	0.95	3.44	0.98
ท่านมีความทุ่มเทและเสียสละ เวลาเพื่อโรงพยาบาล	3.56	0.93	3.73	0.76	3.54	0.78	3.59	0.86
ท่านมีความซื่อสัตย์ และ จงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้	3.76	0.88	3.92	0.75	3.68	0.81	3.78	0.84
รวม	3.58	0.84	3.75	0.72	3.50	0.74	3.61	0.79

จากตาราง 4.34 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้ รองลงมาท่านมีความทุ่มเทและเสียสละเวลาเพื่อโรงพยาบาล และท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.92$, 3.73, และ 3.60) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้ รองลงมาท่านมีความทุ่มเทและเสียสละเวลาเพื่อโรงพยาบาล และท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$, 3.56, และ 3.43) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลเลิดสินมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้ รองลงมาท่านมีความทุ่มเทและเสียสละเวลาเพื่อโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.68$ และ 3.54) อยู่ในระดับมาก และท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.35 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกรายปัจจัยตามโรงพยาบาล

ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัด ฐาน	ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร							
	รพ.ราชวิถี		รพ.นพรัตน์ ราชธานี		รพ.เลิดสิน		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ท่านยอมรับและปฏิบัติตาม นโยบายกฎระเบียบหรือ ข้อบังคับต่าง ๆ ของ โรงพยาบาลอย่างเคร่งครัด	3.81	0.79	3.93	0.67	3.77	0.68	3.83	0.74
ท่านให้ความสำคัญ ในเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล และใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	4.01	0.88	4.18	0.73	4.10	0.72	4.07	0.81
ท่านปฏิบัติตามบรรทัดฐาน ทางสังคมที่ดีของโรงพยาบาล	3.99	0.75	4.15	0.70	4.02	0.67	4.04	0.72
รวม	3.94	0.75	4.08	0.64	3.96	0.58	3.98	0.69

จากตาราง 4.35 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลไทย พบว่าโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้ความสำคัญ ในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รองลงมาท่านปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมที่ดีของโรงพยาบาล และท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงพยาบาลอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.18, 4.15 และ 3.93) อยู่ในระดับมาก รองลงมาโรงพยาบาลเลิดสิน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้ความสำคัญ ในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รองลงมาท่านปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมที่ดีของโรงพยาบาล และท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงพยาบาลอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.10, 4.02, และ 3.77) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทยในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้ความสำคัญ ในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลและใช้

เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รองลงมาท่านปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมที่ดีของโรงพยาบาล และท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงพยาบาลอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.01, 3.99, และ 3.81) อยู่ในระดับมาก

4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (วัตถุประสงค์เฉพาะ 2)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกัน

ตาราง 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามเพศ

เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	130	4.21	0.59	0.626	0.536
หญิง	250	4.27	0.50		
รวม	380	3.79	0.65		

จากตาราง 4.36 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.536 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตาราง 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
วิชาชีพไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
น้อยกว่า 25 ปี	55	4.17	0.55	4.348	0.006*
26 - 30 ปี	95	4.13	0.53		
31 - 40 ปี	88	4.40	0.49		
41 - 50 ปี	63	4.60	0.36		
อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป	79	4.20			
รวม	380	4.30	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.37 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตาราง 4.38

ตาราง 4.38 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
รัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's
Least Significant Difference (LSD)

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))					
	Mean	น้อยกว่า 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 25 ปี	3.72	-	.1253	-.0555	-.2087	-.2532*
26 - 30 ปี	3.59		-	-.1809	-.3341*	-.3786*
31 - 40 ปี	3.77			-	-.1532	-.1977*
41 - 50 ปี	3.93				-	-.0445
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.97					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.38 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ แตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มอายุ น้อยกว่า 25 ปี ถึง ช่วงอายุ 30-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุช่วง 26-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่ากลุ่มอายุช่วง 41-50 ปี และน้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มช่วงอายุคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
โสด	251	3.71	0.63	5.963*	0.003
สมรส	113	3.91	0.67		
ม่าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	16	4.12	0.60		
รวม	380	3.79	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.39 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนืองด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตาราง 4.40

ตาราง 4.40 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
 รัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพสมรส ที่ได้จากการทดสอบ
 ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพสมรส	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))			
	Mean	โสด	สมรส	ม่าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง
โสด	3.71	-	-1.961*	-4.075*
สมรส	3.91		-	-2.114
ม่าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	4.12			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.40 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
 โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส แตกต่างกัน โดยทำการ
 ตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน
 โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
 โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส และน้อยกว่ากลุ่มม่าย/
 แยกกันอยู่/หย่าร้าง ส่วนกลุ่มสถานภาพสมรสคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
 วิชาชีพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ปริญญาตรี	344	3.76	0.63	-2.378*	0.018
สูงกว่าปริญญาตรี	36	4.03	0.70		
รวม	380	3.79	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.41 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
 โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย
 ค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า
 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขต
 กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.42 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพ

ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
1 – 5 ปี	120	3.68	0.49	12.404*	0.000
6 – 10 ปี	78	3.57	0.63		
11 – 15 ปี	41	3.64	0.79		
16 -20 ปี	27	3.70	0.75		
มากกว่า 20 ปี	114	4.12	0.60		
รวม	380	3.79	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.42 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตาราง 4.43

ตาราง 4.43 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
 รัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ที่ได้จากการ
 ทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการ ประกอบอาชีพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))					
	Mean	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	3.68	-	.1027	.0318	-.0227	-.4401*
6 - 10 ปี	3.57		-	-.0709	-.1255	-.5428*
11 - 15 ปี	3.64			-	-.0546	-.4719*
16 - 20 ปี	3.70				-	-.4173*
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.12					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.43 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
 โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน
 โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่
 แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้
 ดังนี้

กลุ่มระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 1-5 ปี ถึง ช่วงระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 16-
 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขต
 กรุงเทพมหานคร น้อยกว่ากลุ่มระยะเวลาในการประกอบอาชีพ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
 ส่วนกลุ่มระยะเวลาในการประกอบอาชีพคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.44 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามรายได้

รายได้	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
15,001 – 20,000 บาท	57	3.69	0.52	8.075*	0.000
20,001 – 25,000 บาท	56	3.59	0.58		
25,001 – 30,000 บาท	61	3.56	0.60		
30,001 – 35,000 บาท	58	3.69	0.73		
35,001 – 40,000 บาท	39	3.97	0.61		
มากกว่า 40,001 บาท	109	4.05	0.63		
รวม	380	3.79	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.44 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตาราง 4.45

ตาราง 4.45 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
 รัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้ ที่ได้จากการทดสอบ
 ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))						
	Mean	15,001– 20,000	20,001– 25,000	25,001– 30,000	30,001– 35,000	35,001– 40,000	มากกว่า 40,001
15,001–20,000 บาท	3.69	-	.0974	.1364	.0058	-.2738*	-.3599*
20,001–25,000 บาท	3.59		-	.0389	-.0916	-.3712*	-.4574*
25,001–30,000 บาท	3.56			-	-.1306	-.4102*	-.4964*
30,001–35,000 บาท	3.69				-	-.2796*	-.3658*
35,001–40,000 บาท	3.97					-	-.0861
มากกว่า 40,001 บาท	4.05						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.45 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
 โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ แตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความ
 แตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ
 Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มรายได้ 15,001–20,000 บาท ถึง กลุ่มรายได้ 30,001–35,000 บาท มีระดับความ
 ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร น้อย
 กว่ากลุ่มรายได้ 35,001–40,000 บาท และน้อยกว่ากลุ่มรายได้ มากกว่า 40,001 บาท

ส่วนกลุ่มรายได้คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.46 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
OPD	120	3.68	0.76	-2.136*	0.033
IPD	260	3.83	0.58		
รวม	380	3.79	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.46 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

โดยสถานที่ปฏิบัติงาน IPD มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่ากลุ่มสถานที่ปฏิบัติงาน OPD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคติต่องาน และแรงจูงใจต่องาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (วัตถุประสงค์เฉพาะ 3)

ตาราง 4.47 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.046	.151		.304	.762
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X1)	-.028	.035	-.025	-.799	.425
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน(X2)	.048	.041	.050	1.155	.249
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน(X3)	-.033	.037	-.038	-.909	.364
ด้านความก้าวหน้าในงาน(X4)	-.020	.043	-.021	-.455	.650
ด้านความมั่นคงในงาน(X5)	.118	.039	.131	3.057*	.002
ด้านสังคมสัมพันธ์(X6)	-.051	.043	-.053	-1.164	.245
ด้านลักษณะการบริหารงาน(X7)	-.078	.042	-.096	-1.834	.067
ด้านภาวะอิสระจากงาน(X8)	.019	.032	.023	.592	.554
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร(X9)	.196	.043	.211	4.581*	.000
ด้านองค์ประกอบด้านปัญญา(X10)	.049	.048	.048	1.022	.308
ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก(X11)	.166	.044	.177	3.800*	.000
ด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม(X12)	.095	.042	.094	2.247*	.025
ด้านลักษณะของงาน(X13)	.185	.049	.179	3.751*	.000
ด้านความรับผิดชอบ(X14)	.152	.052	.144	2.946*	.003
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X15)	.117	.039	.123	2.975*	.003
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง(X16)	.066	.037	.080	1.769	.078

R = 0.853, R Square = 0.728, Adjusted R Square = .716
Std. Error of the Estimate = 0.34383, Durbin-Watson=2.166, F = 60.728, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.47 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีตัวแปรอิสระ 7 ด้าน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระ 7 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y พบว่าคะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน(X5) (Beta= .131) และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ(X9) (Beta= .211) ส่วนทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก(X11) (Beta= .177) และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม(X12) (Beta= .094) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน(X13) (Beta= .179) ด้านความรับผิดชอบ(X14) (Beta= .144) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X15) (Beta= .123) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร Y ที่ตัวพยากรณ์ ทั้ง 7 ด้านตัวแปรมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .853 นอกจากนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.728 หมายความว่าตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้สามารถอธิบายความผันแปร ของความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ .343 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.166 เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ(X9) (Beta= .211) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้สูงสุด และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม(X12) (Beta= .094) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้น้อยที่สุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร Y ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.046 + 0.118 (x_5) + 0.196 (x_9) + 0.166 (x_{11}) + 0.095 (x_{12}) + 0.185 (x_{13}) + 0.152 (x_{14}) + 0.117 (x_{15})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.131 (x_5) + 0.211 (x_9) + 0.177 (x_{11}) + 0.094 (x_{12}) + 0.179 (x_{13}) + 0.144 (x_{14}) + 0.123 (x_{15})$$

จากสมการข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y ตัวแปรอิสระ 7 ด้านมีค่าเป็นบวก และด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ(X9) เมื่อเพิ่มขึ้น 0.196 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขต

กรุงเทพมหานคร Y เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.196 หน่วย รองลงมา ด้านลักษณะของงาน(X13) เมื่อเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.185 หน่วย ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก(X11) เมื่อเพิ่มขึ้น 0.166 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.166 หน่วย ด้านความรับผิดชอบ(X14) เมื่อเพิ่มขึ้น 0.152 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.152 หน่วย ด้านความมั่นคงในงาน(X5) เมื่อเพิ่มขึ้น 0.118 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.118 หน่วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X15) เมื่อเพิ่มขึ้น 0.117 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.117 หน่วย

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X1) (Beta=-.025) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน(X2) (Beta=.050) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน(X3) (Beta=-.038) ด้านความก้าวหน้าในงาน(X4) (Beta=-.021) ด้านสังคมสัมพันธ์(X6) (Beta=-.053) ด้านลักษณะการบริหารงาน(X7) (Beta=-.096) ด้านภาวะอิสระจากงาน(X8) (Beta=.023) ด้านองค์ประกอบด้านปัญญา(X10) (Beta=.048) และด้านการยอมรับความขัดแย้ง(X16) (Beta=.080) ไม่ส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (วัตถุประสงค์เฉพาะ 4)

ตาราง 4.48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
โรงพยาบาลราชวิถี	194	3.75	0.71	1.979	0.140
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	95	3.90	0.59		
โรงพยาบาลเลิดสิน	91	3.74	0.54		
รวม	380	3.79	0.65		

จากตาราง 4.48 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามโรงพยาบาล ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร มีโรงพยาบาลต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกัน

1. เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3. สถานภาพสมรส ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

6. รายได้ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

7. สถานที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Multiple Regression Analysis- Enter ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีตัวแปรอิสระ 7 ด้าน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระ 7 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y พบว่าจะอนุมานมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน(X5) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร(X9) ส่วนทักษะคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก(X11) และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม(X12) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน(X13) ด้านความรับผิดชอบ(X14) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X15) ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร Y ที่ตัวพยากรณ์ ทั้ง 7 ด้านตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.728 สามารถอธิบายความผันแปร ของความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขต กรุงเทพมหานคร Y ได้ร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X1) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน(X2) ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน(X3) ด้านความก้าวหน้าในงาน(X4) ด้านสังคมสัมพันธ์(X6) ด้านลักษณะ การบริหารงาน(X7) ด้านภาวะอิสระจากงาน(X8) ด้านองค์ประกอบด้านปัญญา(X10) และด้านการ ยอมรับความขัดแย้ง(X16) ไม่ส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 โรงพยาบาลที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

โรงพยาบาล ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพ ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.6.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การ จาก การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภายในโรงพยาบาลซึ่งประกอบด้วยบุคลากร หลายส่วนทั้งแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีทัศนะ ว่าสภาพการทำงานภายในโรงพยาบาลเป็นสิ่งสะท้อนคุณภาพชีวิตของพยาบาลได้ดี ซึ่งที่ผ่านมา โรงพยาบาลก็ให้ความสำคัญพยาบาลในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุด เพราะทำงานที่เกี่ยวข้อง กับประชาชนโดยตรง ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าให้กับงานบริการตาม มาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย การปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและต้องอาศัยความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นคณะ และ รู้สึกมีคุณค่าจากการทำงาน ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...ดิฉันบรรจุเป็นพยาบาลที่นี่มากกว่า 10 ปี มีความภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญอย่าง ยิ่ง ที่เราค่อยช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบปัญหาด้านสุขภาพซึ่งมีความใกล้ชิด ...”

“...อาชีพพยาบาลถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญและมีความใกล้ชิดในการดูแลคนไข้ และต้องทำงานเป็นทีมเพื่อดูแลผู้ป่วย และต้องอาศัยการสื่อสารข้อมูลผู้ป่วยระหว่างกันที่ดี...”

“...ดิฉันคิดว่าบรรยากาศในการทำงานมีความสำคัญ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานต้องสามารถทำงานภายในแผนกได้ด้วยดี เพราะมีจำนวนคนไข้มาก)..”

“...การทำงานของพยาบาลต้องอยู่ภายใต้ความกดดัน ต้องมีความรอบคอบในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีความปลอดภัย และมีความรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วย...”

“...ในความเห็นส่วนของผู้คิดว่า คุณภาพชีวิตของพยาบาลที่นี่ดี เพราะเป็นโรงพยาบาลใหญ่คนไข้เยอะ การทำงานในโรงพยาบาลต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม และเกี่ยวพันกับการดูแลสุขภาพของคนไข้...”

อีกทั้ง จากการสัมภาษณ์ยังพบประเด็นเรื่อง จำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วย และรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การปฏิบัติงานในยามวิกาล การอยู่เวรสลับช่วงเช้า บ่าย ดึก ย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น ดังสะท้อนผ่านคำบอกเล่าที่ว่า

“...การทำงานในโรงพยาบาลต้องเกี่ยวข้องกับคนหลายส่วน และจำนวนคนไข้ที่เข้ามามีจำนวนมาก ซึ่งตอนนี้บุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอ ถึงแม้โรงพยาบาลจะใหญ่ แต่เราก็ต้องดูแลคนไข้เยอะตามไปด้วย ต้องจ้างผู้ช่วยพยาบาลมาช่วยเพิ่มเติม...”

“...ดิฉันคิดว่าสภาพการทำงานของพยาบาลในปัจจุบันต้องแบกรับจำนวนคนไข้มาก และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างแต่ยังไม่เพียงพอ...”

“...บางครั้งดิฉันต้องรับหน้าที่ดูแลคนไข้ตั้งแต่เช้า บ่าย และดึก เพราะโรงพยาบาลมีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และข้อจำกัดด้านงบประมาณ...”

4.6.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน จากการสัมภาษณ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลเรียงลำดับจากมากไปน้อยมีทั้งหมด 9 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.49 แสดงความถี่ของทักษะของผู้ให้ข้อมูลและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ทักษะของผู้ให้ข้อมูล (20 คน)	อันดับ
2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4 คน	9
2.2 ความปลอดภัยในการทำงาน	7 คน	7
2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	8 คน	6
2.4 ความก้าวหน้าในงาน	10 คน	5
2.5 ความมั่นคงในงาน	14 คน	3
2.6 สังคมสัมพันธ์	17 คน	1
2.7 ลักษณะการบริหารงาน	11 คน	4
2.8 ภาวะอิสระจากงาน	5 คน	8
2.9 ความภูมิใจในองค์กร	16 คน	2

จากตาราง 4.49 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล โดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) สังคมสัมพันธ์ 2) ความภูมิใจในองค์กร 3) ความมั่นคงในงาน 4) ลักษณะการบริหารงาน 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 7) ความปลอดภัยในการทำงาน 8) ภาวะอิสระจากงาน และ 9) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทักษะในแต่ละประเด็นไว้ มีรายละเอียดดังนี้

4.6.2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ ค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว ยังมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลาราชการ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นเวรผลัด อีกทั้งความเกี่ยวพันกับการใช้ทุนการศึกษาวิชาชีพพยาบาล จึงสามารถเข้าทำงานในโรงพยาบาลเพื่อใช้ทุน แต่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าผลตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังถ่ายทอดผ่านคำบอกเล่าที่ว่า

“...ดิฉันคิดว่าด้านรายได้และผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่ดึงให้คนทำงานที่นี่ และระบบสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น สวัสดิการบ้านพัก ทุนในการศึกษาต่อ และสิทธิการรักษา...”

“...ค่าตอบแทนเราได้ตามอัตราเงินเดือนของราชการ ซึ่งอาจน้อยเมื่อเทียบกับเศรษฐกิจ ข้าวของแพง และเราก็ได้สวัสดิการดูแลเรื่องสุขภาพทดแทนและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าเวรบายดีก)..”

“...อัตราค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ และภาระต้องรับผิดชอบจำนวนคนไข้เยอะ ถึงแม้จะค่าตอบแทนนอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษ โดยเฉพาะช่วงโควิด แต่ก็ต้องรอเบิกตามระบบราชการ...”

“...ที่ได้รับการจัดสวัสดิการหอพัก ทำให้ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย และเป็นสวัสดิการที่ดีของโรงพยาบาลที่ดูแลเรา เพราะสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น...”

4.6.2.2 ความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน ได้แสดงทัศนะในทางเดียวกันว่า ด้วยขนาดโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง ทั้งโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี และโรงพยาบาลเลิดสิน เป็นโรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่ทั้งหมด จึงทำให้มีความรู้สึกลดภัยขณะปฏิบัติงาน เพราะโรงพยาบาลมีมาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ มีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ อุปกรณ์ในการดูแลผู้ป่วยเพียงพอต่อการใช้งาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อดูแลผู้ป่วย แต่ผู้ให้ข้อมูลบางคนได้ให้ความคิดเรื่องสถานที่การทำงาน เนื่องจากจำนวนผู้มาใช้บริการมีจำนวนมาก จึงทำให้เกิดการแออัดในการทำงาน และด้วยสภาพการทำงานก็มีความเสี่ยงในการติดเชื้อโรคได้ และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลคนไข้ ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...ที่โรงพยาบาลเราต้องรองรับการส่งต่อการรักษาทั้งระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิ จึงมีอุปกรณ์ทางการแพทย์ครบ และช่วยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดี รวดเร็ว แต่ในแต่ละวันก็ผู้ใช้บริการมีมาก เราก็พยายามบริหารจัดการให้ดีที่สุด...”

“...ที่นี่เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ครบ และเฉพาะโรครองรับการรักษาเฉพาะทางต่าง ๆ ได้ และการใช้บริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว เนื่องจากประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลต้องมารับการรักษาในโรงพยาบาลตามสิทธิ...”

“...ที่ทำงานที่นี่มากกว่า 20 ปี ทางโรงพยาบาลก็พัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์การแพทย์มาตลอด เพื่อช่วยดูแลผู้ป่วย และทำให้พยาบาลทำงานได้สะดวกขึ้น ทั้งใช้เทคโนโลยีมาช่วยคัดกรองคนไข้รวดเร็วขึ้น เพราะเมื่อก่อนคนไข้ต้องรอนานมากกว่าจะได้ตรวจ...”

“...ดินันทำงานที่มีความสุข การดูแลบุคลากรดี มีความปลอดภัย เพราะเรามีระบบการดูแลคนไข้ชัดเจน มีอุปกรณ์ทันสมัย...”

“...งานผู้ป่วยนอกมีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลาย ทั้งผู้ป่วย ญาติ และผู้ดูแล สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน ทำให้มีความแออัด การระบายอากาศไม่ดี มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน...”

“...ทำงานอาชีพนี้ เราก็มีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา เสี่ยงติดเชื้อโรค เข็มตำ ต้องมีสติตลอดเวลา เพราะเกี่ยวข้องกับชีวิตคนไข้ พี่เคยมีประสบการณ์คนไข้อาละวาด ทำลายข้าวของโรงพยาบาล ตอนนั้นวุ่นวายกันทั้งเวิร์ด ต้องแจ้งตำรวจมาจับ ดีว่ามีสถานีตำรวจใกล้ ๆ...”

4.6.2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน ให้ความเห็นว่าอาชีพพยาบาลต้องพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อให้ทันต่อการเกิดโรคและอาการแสดง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า โรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ เช่น การส่งเสริมในการศึกษาต่อ มีการฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานในต่างประเทศ และรวมถึงการได้มีโอกาสทำงานที่ทำหายในกลุ่มโรคอุบัติใหม่ตั้งสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...ดิฉันได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและได้รับทุนสนับสนุนทำโครงการดูแลผู้ป่วยติดเตียง และส่งเข้าประกวดประกวดผลงานวิชาการประจำปีของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้มีความมั่นใจและความพร้อมในการปฏิบัติงาน...”

“...พยาบาลแต่ละรุ่นจะได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ยังการงานอยู่ตลอด และการอบรมในด้านการบริหารเพื่อก้าวหน้าในอาชีพ...”

“...ดิฉันเคยได้รับทุนไปศึกษาดูงานการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจ และทุนวิจัยของโรงพยาบาลในแต่ละปีมีเป็น 10 เรื่อง...”

“...โรงพยาบาลให้ทุนศึกษาต่อในระดับสูงที่หลากหลายสาขาวิชา การให้บุคลากรลาเพื่อทำผลงานทางวิชาการ และจัดอบรมตลอดเพื่อการดูแลผู้ป่วยในกลุ่มโรคต่าง ๆ...”

“...ที่นี่มีการจัดตารางการให้ความรู้ในเรื่องโรคร้ายแรง เช่น ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ โรคอีโบล่า การดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรค NCDs หรือในช่วงโควิดระบาด ต้องมีการประชุมเตรียมรับมือของทีมพยาบาล เพราะโรงพยาบาลเป็นหน่วยรับผู้ป่วยที่มีอาการร้ายแรง...”

4.6.2.4 ความก้าวหน้าในงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน แสดงความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โรงพยาบาลสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและประสบการณ์ที่มี และมีความมั่นคงในอาชีพ ดังสะท้อนผ่านคำบอกเล่าเรื่องราวการทำงานที่ว่า

“...เพราะโรงพยาบาลเรามีขนาดใหญ่ ทำให้การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพได้...”

“...ดิฉันย้ายมาจากโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งความก้าวหน้าในสายงานในโรงพยาบาลชุมชนมีจำกัดเพียงตำแหน่งเดียวสำหรับหัวหน้าพยาบาลเท่านั้น ที่นี้จึงมีความก้าวหน้า เห็นช่องทางการเติบโตมากกว่า...”

“...โรงพยาบาลมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการที่จะสามารถก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงเพราะเป็นโรงพยาบาลรัฐ...”

“...การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปตามประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ตามระบบราชการ และมีคณะกรรมการพิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคคลจะขึ้นดำรงตำแหน่งสูง ๆ...”

4.6.2.5 ความมั่นคงในงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน ทั้งหมดมีความคิดเห็นเช่นเดียวกันว่า อาชีพนี้ทำให้มีความมั่นคงในงาน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐซึ่งมีสถานะเป็นข้าราชการ และผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน มีความคาดหวังว่าจะได้รับบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ จึงมีความผูกพันมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติ ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...หลังจากจบก็ได้ทำงานที่นี่เลย เพราะต้องใช้ทุน และก็อยู่ที่นี้มาตลอด บรรลุเป็นข้าราชการ มีความมั่นคง...”

“...พี่เป็นข้าราชการ ทำงานที่นี่มากกว่า 20 ปี คิดว่าอยู่ที่โรงพยาบาลจนเกษียณ...”

“...ตอนนั้นมีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ดิฉันจึงได้บรรจุทำงานเลย ทำให้ชีวิตมีความมั่นคง และเติบโตมาตามสายงานพยาบาลวิชาชีพ...”

“...ดิฉันเคยทำงานโรงพยาบาลเอกชนมาก่อน จากนั้นการได้บรรจุราชการที่โรงพยาบาลนี้ ทำให้ดิฉันมีความมั่นคง มีรายได้ ก้าวหน้ามาเรื่อง ๆ มีเงินออมจนเกษียณ ผูกพันกับที่นี่มากกว่า...”

“...อาชีพนี้มีความมั่นคงอยู่แล้ว รายได้ดี แต่เราก็ต้องทำงานดูแลคนไข้หนักเหมือนกัน...”

4.6.2.6 สังคมสัมพันธ์ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 17 คน พบประเด็นที่น่าสนใจคือ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยสังคมสัมพันธ์มากที่สุด ผู้ให้ข้อมูลล้วนเห็นว่า โรงพยาบาลมีระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างดี ช่วยเหลือกันในกลุ่มงานการพยาบาล เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และแพทย์ หากในหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และมีการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน จะทำให้ พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...บรรยากาศการทำงานแบบรัฐบาล ทีมพยาบาลดูแลช่วยเหลือ เอื้อ
อาหารกัน เพราะเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องกันมาจากมหาวิทยาลัยจึงมีความรักสามัคคีกัน
ดี ช่วยเหลือกันทั้งนอกเหนือเวลางานและในการทำงาน...”

“...บรรยากาศในการทำงาน เราช่วยเหลือกัน เพราะต้องทำงานกัน
เป็นทีม และมีระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง และสายงานที่เป็นระบบ...”

“...ที่นี้พยาบาลมีการช่วยเหลือกัน ทั้งด้านการทำงานและด้าน
ส่วนตัว...”

“...การทำงานในโรงพยาบาล กลุ่มพยาบาลให้เกียรติและเคารพใน
ความเป็นผู้อาวุโสกว่า...”

“...บางครั้งชีวิตคนไข้แขวนอยู่บนเส้นด้าย มันขึ้นอยู่กับบุคลากร
ทางการแพทย์ ต้องช่วยงานกันเป็นทีม ถ้าเกิดทีมแพทย์และพยาบาลสามารถ
ทำให้เขาฟื้นคืนชีพกลับขึ้นมาได้ พี่ก็รู้สึกดี...”

“...ส่วนตัวเคยคิดเห็นจะย้ายและลาออกไปโรงพยาบาลเอกชน
เนื่องจากภาระงานที่นี้มาก ทำให้การทำงานเกิดกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่เพื่อน
ร่วมงานที่นี้ดี ช่วยเหลือกัน มีความผูกพันเพราะทำงานด้วยกันมานาน...”

4.6.2.7 ลักษณะการบริหารงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน พบว่า การบริหารงาน
ภายในโรงพยาบาลของทั้ง 3 แห่ง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่จึงมีกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่
ชัดเจน รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบ โดยประเมินตามสมรรถนะรายบุคคลมี
คณะกรรมการในการพิจารณา แต่ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนให้ทัศนะว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาจ
ก่อให้เกิดความเครียด กัดดันจากระบบงาน รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงขององค์กร
ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่หลากหลายว่า

“...โรงพยาบาลได้รับรองสถานพยาบาลของที่เน้นกระบวนการทำงาน
อย่างมีระบบ เป็นขั้นตอนได้ตามมาตรฐาน พยาบาลทำงานง่ายขึ้น สะดวก
ขึ้น...”

“...โรงพยาบาลเราได้ผ่านการรับรองกระบวนการคุณภาพโรงพยาบาล
(Re-Accreditation) จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล การทำงานเรา
ก็คำนึงถึงเพื่อความปลอดภัยและสุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหาร
โรงพยาบาลก็ทำให้การทำงานเป็นระบบมากขึ้น มีกรอบการทำงานชัดเจน...”

“...ปัจจุบันมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลางเป็นผู้พิจารณา กรอบการทำงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเสมอภาคกันในทุกด้าน...”

“...โรงพยาบาลของรัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารตามวาระ ซึ่งพอมีผู้บริหารใหม่ ทำให้นโยบายการทำงานเปลี่ยน พยาบาลและบุคลากรทุกคนต้องปรับตัว...”

“...ตลอดการทำงานในโรงพยาบาลนี้ ดิฉันคิดว่าสภาพแวดล้อมการทำงานเราช่วยเหลือกัน ทำให้สามารถดูแลรองรับคนไข้ได้ในแต่ละวัน ซึ่งโรงพยาบาลอาจมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานบาง โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของโรค โรงพยาบาลต้องปรับเปลี่ยนการทำงานตลอดเวลา...”

4.6.2.8 ภาวะอิสระจากงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ล้วนแต่ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า พยาบาลต้องทำงานหนัก ต่อเนื่องหลายชั่วโมงหรือการทำงานข้ามวัน ทำให้ส่งผลต่อสุขภาพ เกิดความเครียด จากปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลขาดแคลนพยาบาลที่มีทักษะวิชาชีพสูง จำนวนพยาบาลจึงไม่เพียงพอต่อการบริการตามมาตรฐาน ดังคำบอกเล่าที่สะท้อนอย่างตรงไปตรงมาว่า

“...ในช่วงที่คนไข้เยอะ ดิฉันการทำงานโดยแทบจะไม่มีวันหยุด โดยเฉพาะในช่วงเทศกาล...”

“...การอยู่เวรสลับช่วงเช้า บ่าย ดึก ย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายเหนื่อยล้า พักผ่อนไม่พอ...”

“...พยาบาลยังต้องรับภาระขึ้นปฏิบัติงานทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ประมาณ 40 เวร ต่อเดือนจากเวลาทำการเฉลี่ยของราชการ...”

“...การบรรจุเป็นข้าราชการการแต่จำนวนตำแหน่งก็ไม่เพียงพอ...”

“...การขาดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต บางครั้งก็ไม่มีเวลาให้ครอบครัว เนื่องจากพยาบาลแต่ละคนมีภาระงานมาก จนทำให้การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว...”

“...การมีพยาบาลหมุนเวียนเข้าออกบ่อย ทำให้หน่วยงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดสรรและฝึกอบรมพยาบาลใหม่ ทำให้พยาบาลที่คงอยู่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องปฏิบัติเวรแทนพยาบาลที่ลาออกและ

เกิดความเหนื่อยล้า เพราะต้องการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ชั่วโมง หรือ บางครั้งก็ต้องทำงานข้ามวัน...”

4.6.2.9 ความภูมิใจในองค์กร ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คน เห็นพ้องกันว่า พยาบาลส่วนใหญ่จึงมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และการทำงานท้าทายความสามารถ เนื่องจากมีจำนวนคนไข้มาก มีผู้ป่วยหลากหลาย นอกจากนี้ยังได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคมจากการจัดกิจกรรมของโรงพยาบาล เช่น การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ เป็นต้น ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ดังคำบอกเล่าที่สะท้อนที่ว่า

“...ตอนที่ดิฉันได้บรรจุทำงานที่นี่ ดีใจมาก เพราะเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีเคสผู้ป่วยหลากหลายและท้าทายมาก เราก็ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด เพราะดิฉันคิดว่าพยาบาลถือว่าเป็นกลุ่มบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ และเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด เราก็คอยากให้คนไข้หายป่วย...”

“...โรงพยาบาลนี้เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง คนให้ความเชื่อมั่นว่ามารักษาแล้วจะหายจากโรค พี่ก็มององค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ที่ต้องดูแลเอาใจใส่ เลือกว่าจะทำงานในโรงพยาบาลนี้...”

“...ดิฉันคิดว่าอาชีพพยาบาลถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาของสังคม...”

“...โรงพยาบาลจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยการออกค่ายแพทย์อาสาเคลื่อนที่ ออกไปร่วมกันจัดโครงการพัฒนาประเทศไทยโดยการออกไปช่วยเหลือผู้ป่วยที่ไม่มีโอกาสในการรักษา ดิฉันก็ตั้งใจที่ได้ช่วยเหลือสังคมและภาคภูมิใจในองค์กร...”

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสะท้อนความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อโรงพยาบาลรัฐ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญกับปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ตระหนักรู้การทำงาน มีความภูมิใจในองค์กร ความมั่นคงในงาน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ โอกาสก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้การทำงาน การรับภาระงานที่มีผู้รับบริการในโรงพยาบาลจำนวนมาก ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด อีกทั้ง การซึ่งสถานการณ์เช่นนี้อาจเกิดขึ้นในโรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ ที่พยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่อง สภาพการทำงานก็มีความเสี่ยงในการติดเชื้อ เกิดการแออัดในการทำงาน อีกทั้งยังมีบุคลากรเป็นจำนวนมากส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สูง องค์กรก็ได้รับผลกระทบจากการลาออกจากงาน การโอนย้ายงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์กร จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเพื่อให้พยาบาลเกิดการคง

อยู่ในงาน รวมถึงกลยุทธ์ในการดำรงรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและคงคุณภาพไว้ในองค์การอันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพยาบาลในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุด

4.6.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานขององค์การ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้กับโรงพยาบาล และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับโรงพยาบาลที่เป็นโรงพยาบาลของรัฐต้องดูแลรักษาผู้ป่วยหลากหลาย มีความผูกพันต่อองค์การ ดังคำบอกเล่าเรื่องราวที่สะท้อนอารมณ์และความรู้สึกไว้ว่า

“...พี่รับหน้าที่ดูแลผู้ป่วยโสต ศอ นาสิก การทำงานไม่ซับซ้อน แต่ผู้มาใช้บริการทุกคนมีความคาดหวังต่อการได้รับบริการ ไม่แตกต่างจากแผนกอื่น ทั้งด้านการบริการที่ดี ความสะอาดและรวดเร็ว เพราะผู้ป่วยมีหลากหลายทั้งผู้ป่วยตามลัทธิ ผู้ป่วยยากไร้ ผู้ป่วยที่เป็นคนต่างด้าวก็มี...”

“...ดิฉันมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้กับโรงพยาบาล และรู้สึกว่าเป็นตัวเอง ไม่ได้เป็นแค่ลูกจ้างคนหนึ่งในโรงพยาบาลเท่านั้น แต่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล...”

“...มีความสุขที่เกิดจากการได้ทำงานตามที่ฝันไว้ รู้สึกภูมิใจ เคยเจอคนไข้มารักษา ก่อนและหลังยังกับเป็นคนละคนเลย จากที่มาเป็นรอนอน แต่พอรักษาเสร็จเดินมาเองได้...”

“...การพยาบาลไม่ใช่เพียงการนำความรู้ความสามารถทำงานตามหน้าที่เท่านั้น หากดิฉันคิดว่าคุณค่าของงาน คุณภาพของงานทำงานที่นี้ต้องมีจิตใจเมตตา ที่นี้เป็นโรงพยาบาลรัฐ มีเป้าหมายต้องดูแลผู้ป่วยทุกคนเท่าเทียมกัน เราก็มีความปรารถนาที่ดีทั้งกับคนไข้และเพื่อนร่วมงาน...”

“...อยู่ที่นี้มีเคสหลากหลายมาก ทั้งเคสผู้ป่วยยากไร้ การคุยให้คนไข้เข้าใจเรื่องการรักษา ต้องใจเย็น ๆ กว่าจะคุยจน เค้ายอมรับได้ ก็นาน แต่เราก็อยากให้เขาได้ในสิ่งที่ดีที่สุด...”

4.6.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ในแต่ละด้าน

จากการสัมภาษณ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลเรียงลำดับจากมากไปน้อยมีทั้งหมด 3 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.50 แสดงความถี่ของทักษะของผู้ให้ข้อมูลและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน	ทักษะของผู้ให้ข้อมูล (20 คน)	อันดับ
4.1 องค์ประกอบด้านปัญญา	19 คน	1
4.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก	15 คน	2
4.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	17 คน	3

จากตาราง 4.50 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล โดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ตามลำดับ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทักษะในแต่ละประเด็นไว้ มีรายละเอียดดังนี้

4.6.4.1 องค์ประกอบด้านปัญญา ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน เห็นพ้องกันว่าพยาบาลวิชาชีพต้องมีความรู้ความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของพยาบาล และยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ เพราะเป็นวิชาชีพเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทความสำคัญต่อโรงพยาบาล เพราะต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วย และมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้สำเร็จเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีมาตรฐาน ดังสะท้อนผ่านคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“...อาชีพพยาบาลต้องใกล้ชิดผู้ป่วย เราต้องดูแลให้ดี มีมาตรฐาน วิชาชีพที่เราเราเรียนมา อาศัยการฝึกฝนจากเคสต่าง ๆ มองเห็นปัญหามากขึ้น จากฝึกดู มาเป็นฝึกทำ และเรียนรู้ที่จะทำ ส่งสมประสบการณ์ไปเรื่อย ๆ การที่เรามีความรู้มากขึ้น เราจะสามารถช่วยเขาได้มากขึ้น...”

“...ที่ใช้ความรู้จากการเรียนพยาบาลและประสบการณ์ จัดการการพยาบาล ทำให้คนไข้หายจากอาการป่วย พี่ก็มีความสุข อีกทั้งยังได้ทำงานช่วยเหลือคนไข้ก็ถือว่าได้บุญด้วย...”

“...เราต้องเข้าใจปัญหาคนไข้ พร้อมทั้งจะให้บริการคนไข้ เช่น ตอนทำการเปิดเส้นให้สารน้ำในระหว่างความดันตก เพราะยังความดันตก เส้นเลือดจะยิ่งตีบ แล้วจะหาเส้นเลือดไม่ได้ ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ในการดูแลคนไข้...”

“...ตอนนั้นเคยต้องดูแลคนไข้เจาะปอด ต้องดูตเสมอ จะให้คว่ำ หน้าหงายหน้า แล้วค่อย เคาะปอด ก็จะทำให้เสมหะออกได้ง่ายขึ้น คนไข้ก็สบายตัวขึ้น...”

4.6.4.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 15 คน มีความเห็นว่าการมีความสุขในการทำงานพยาบาลขึ้นอยู่กับมุมมองความเข้าใจการยอมรับและปรับตัว เพราะโรงพยาบาลรัฐมีจำนวนคนมาใช้บริการจำนวนมากและโรคภัยต่าง ๆ มีความซับซ้อนในการดูแลมาก

ขึ้น พยาบาลต้องปรับตัวให้ทันทั้งการปรับตัวกับงาน ปรับตัวกับผู้ร่วมงาน และปรับตัวกับผู้รับบริการ ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...งานเราแม้เป็นหน้าที่ แต่ก็ต้องทำให้ดีที่สุด เห็นคนไข้อาการดีขึ้น ก็มีความสุข...”

“...ความสุขในการทำงาน หากตัวพยาบาลรู้จักปรับตัว คือ เข้าใจในธรรมชาติงานที่ทำว่าเป็นวิชาชีพที่มีการขึ้น ทำงานแบบเช้า-บ่าย-ดึก ตัวพยาบาลต้องรู้จักบริหาร เวลา จัดการกับระบบการทำงานและจำนวนผู้ป่วยในความดูแลให้เหมาะสม ก็ไม่มีปัญหา...”

“...พยาบาลต้องเผชิญกับภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วยและญาติความคาดหวังของผู้มารับบริการที่ต้องการให้ยืมแยมแยมใส่ตลอดเวลา...”

“การขึ้นเวร อันนี้เราก็ต้องปรับ ต้องรู้จัก จัดการเวลานอนของตนเอง ในการขึ้นเวร บ่าย ดึก ...รู้ว่าต้องนอนยังไง แค่นอนถึงจะขึ้นดึก ได้โดยไม่เพลีย ตอนนั้นก็ขึ้นได้ ก็มีความสุข มากขึ้น”

“...เราต้องคำนึงต้องการผู้ป่วยเป็นหลัก และดูแลตามหลักวิชาชีพ เมื่อผลของงานออกมาดี ดิฉันก็ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่...”

4.6.4.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 17 คน แสดงทัศนคติว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจและใส่ใจในงาน คิดและวางแผนการทำงานโดยคำนึงถึงจิตใจของผู้ป่วยเป็นหลัก และพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความกดดัน บางครั้งความอ่อนล้าในการทำงาน ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ พยาบาลต้องคอยพูดเพื่อโน้มน้าวใจและอธิบายให้คนไข้ยอมรับสิ่งที่พยาบาลแนะนำ เพื่อประโยชน์แก่คนไข้เอง ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“เราก็อยากให้คนไข้ได้ในสิ่งที่ดีที่สุด จากที่มาเป็นรถนอนนะ เดินมาเองได้”

“พี่เคยเจอเคสหนึ่งผู้ป่วยยากไร้ ไม่มีคนดูแลต้องมาฟอกไต ซึ่งโรงพยาบาลเราก็มีศูนย์ฟอกไต ความช่วยเหลือสงเคราะห์ ผู้ป่วยที่มีรายได้น้อย พี่ก็ต้องช่วยดูแล ค่อยสังเกตุภาวะของโรค”

“...อย่างตอนเคสหนึ่ง คนไข้จะต้องให้อธิบายหลายครั้ง จะมีคำถามทำไมต้องทำแบบนี้ หรือทำแบบอื่นได้ไหม เราก็ต้องปรับอารมณ์ให้ใจเย็น ๆ แต่พอเรารู้มากขึ้น ก็จัดการได้ เข้าใจในมุมคนไข้ที่อาจไม่รู้ มองเป็นเรื่องธรรมดา...”

“ที่ต้องรับภาระงานมาก และทำงานกะดึก ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว”

“เราทำงานก็กดดันจากจำนวนคนไข้ เขาก็อยากหาย แต่บางครั้งคนไข้ไม่เข้าใจขั้นตอนการรักษา พยาบาลก็ต้องพูดคุย ชี้แจง และต้องใจเย็น ๆ เนื้อหาของการพูดก็ต้องบอก ถึงผลดีที่ได้ไป อย่างไม่ให้ยาตัวนั้นไป ดูแนวโน้มจากผลเลือดดีขึ้นนะ หรือพูดให้คนไข้เดินทุกเช้าให้กล้ามเนื้อขยับ ถ้านอนอย่างเดียวจะไม่ได้”

“การคุยให้คนไข้ ต้องใช้ทักษะการพูด จะพูดอย่างไรให้คนไข้รู้ว่าเราห่วงเค้า ต้องใจเย็น ๆ ใช้เวลาในการอธิบาย กว่าจะคุยจนเค้ายอมรับได้ ต้องใช้เวลา”

“พยาบาลต้องสื่อสารกับคนไข้ตลอด เราต้องอธิบายให้เข้าใจ ตั้งแต่การดูแลตัวเองเบื้องต้น การกินข้าว กินยา การหลับ การนอนท่าที่เหมาะสม เราต้องคอยสังเกตอาการตลอด ในการเขียน nurse' note หากผิดปกติเราจะได้ช่วยทัน”

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานขององค์การ ทำให้ทราบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความสุขที่ทำงานกับโรงพยาบาล และใช้มีความรู้ควบคู่ใจรักในอาชีพ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลอย่างดี งานพยาบาลที่มีคุณภาพจะต้องมีองค์ความรู้ (องค์ประกอบด้านปัญญา) ควบคู่ไปกับความรักในวิชาชีพจึงจะให้บริการแก่ผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร และพร้อมที่จะเลือกวิธีการดูแลที่ดีที่สุด มีความสุขในการปฏิบัติงานแม้ว่าจะต้องปรับตัวกับงาน ปรับตัวกับผู้ร่วมงาน และปรับตัวกับผู้รับบริการ (องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก) อีกทั้ง บุคลากรมีความตั้งใจและใส่ใจในงาน คำนึงถึงความต้องการผู้ป่วยเป็นหลัก แม้ต้องทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อประโยชน์แก่คนไข้ เมื่อคนไข้หายจากอาการป่วยก็เกิดความภาคภูมิใจและอึดอึ้งในการทำงาน (องค์ประกอบด้านพฤติกรรม)

4.6.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการทำงานขององค์การ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้สามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงยิ่งขึ้น และการได้รับการยอมรับนับถือจากภายในและภายนอกองค์การ ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...ดิฉันทำงานที่นี่มานาน โรงพยาบาลก็ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพพยาบาล ส่งไป

ฝึกอบรมและดูงานหรือปูช่องทางให้เราเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็อยาก
อยู่ที่นี้ต่อจนเกษียณ...”

“...ทำงานที่นี้มีความมั่นคงและโอกาสในความเจริญก้าวหน้า และ
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็เลย
คิดว่าอยากอยู่ที่นี้จนเกษียณ...”

“...การโรงพยาบาลสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนาและศึกษา
เพิ่มเติม ทำให้มีโอกาสได้รับพิจารณาความดี ความชอบ และการมีโอกาส
ได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ เราก็ออยากทำงานใน
ออกมาดี...”

“...การได้รับคำชมเชยหรือยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
หรือคนไข้ ดิฉันก็รู้สึกดีและมีแรงทำงานต่อไปได้...”

4.6.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการทำงาน ในแต่ละด้าน

จากการสัมภาษณ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลเรียงลำดับจาก
มากไปน้อยมีทั้งหมด 4 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.51 แสดงความถี่ของทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการทำงาน	ทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล (20 คน)	อันดับ
6.1 ด้านลักษณะงาน	18 คน	1
6.2 ด้านความรับผิดชอบ	16 คน	2
6.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	11 คน	4
6.4 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	12 คน	3

จากตาราง 4.51 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ให้
ข้อมูล โดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับความ
ขัดแย้ง และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนคติในแต่ละ
ประเด็นไว้ มีรายละเอียดดังนี้

4.6.6.1 ด้านลักษณะงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน ล้วนให้ความเห็นว่าเป็น
โรงพยาบาลของรัฐขนาดใหญ่ที่มีการแบ่งสายงานลำดับในการบริหารและกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน
และอาจมีการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน เพราะต้องดูแลผู้มารับบริการจำนวน
มาก มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...การทำงานที่นี้ค่อนข้างเป็นระบบ ผู้บริหารวางระบบไว้ดี เพราะคนไข้มารับบริการเยอะเป็นหลัก 1,000 คนต่อวัน ทำให้ต้องวางระบบการบริการให้รวดเร็ว และช่วยให้การทำงานของพยาบาลได้ไม่เหน็ดเหนื่อยเกินไป...”

“... ตั้งแต่ทำงานที่นี้ก็ต้องดูแลเคลสยากหลายเคลส ซึ่งก็ทำท่ายความสามารถจากที่เรียนในตำรา มาฝึกฝนปฏิบัติหน้างานจริง ๆ...”

“...แต่ละแผนกแบ่งงานกันชัดเจน มีทั้งพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลรับผิดชอบหน้าที่กันชัดเจน การแบ่งเวลาการทำงาน แต่บางครั้งก็มีโหลดงานกันมากเกินไป เพราะคนไม่พอ...”

“...โรงพยาบาลกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรทำงานได้ถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ชัดเจนเมื่อเกิดความเสี่ยง)..”

“...ดิฉันคิดว่าที่ผ่านมาผู้บริหารโรงพยาบาลเห็นว่าพยาบาลทุกคนมีความสำคัญ จึงมีการกำหนด นโยบาย ทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงานเท่าที่จะทำได้ ถึงแม้จะต้องปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานมาก แต่บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเอาใจใส่ ยอมรับความรู้ความสามารถของพยาบาล...”

อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลบางคน ได้แสดงทัศนคติที่แตกต่างไป กล่าวคือ ด้วยลักษณะของโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ ทำให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างบุคลากรภายในโรงพยาบาล และบุคลากรที่อยู่โรงพยาบาลขาดความแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังสะท้อนผ่านคำบอกเล่าอย่างตรงไปตรงมาว่า

“...บุคลากรในองค์กรมีเยอะต้องแข่งขันกันในการทำงานของบุคลากร แต่บางคนจึงไม่มีความกระตือรือร้นที่จะก้าวหน้า เพราะคิดว่าได้สวัสดิการต่าง ๆ ดืออยู่แล้ว เป็นราชการ เป็นที่พอใจแล้วจึงไม่ต้องการทำผลงานเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น...”

“...ตอบตามตรงว่าก็มีแหละ คนที่เขาทำงานไปให้เสร็จ ๆ ในแต่ละวัน เพราะถือว่าตัวเองเป็นราชการแล้ว ให้ออกยาก มีความมั่นคง มีสวัสดิการได้เยอะกว่า พยาบาลลูกจ้าง)..”

“...ก็มักมีบางคนไม่มีโอกาสก้าวหน้า เพราะถ้าไม่มีเส้นสาย มักจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา...”

4.6.6.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบการบริหารจัดการอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกันตามระบบราชการ การปฏิบัติงานด้านการพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและการเจ็บไข้ตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้บุคลากรวางแผนปฏิบัติงานตาม

ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้เป็นลักษณะงานที่ชัดเจน ทั้งเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก สลับกันไปเพื่อให้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน อีกทั้งการคำนึงถึงการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานมีกฎระเบียบทางราชการกำหนดไว้ ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...ระบบการบริหารจัดการที่ดีและอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีสิทธิ ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้ กำหนดไว้ เป็นลักษณะงานที่ชัดเจน และเราก็เคารพในสิทธิส่วนบุคคล...”

“...อาชีพพยาบาลเราต้องทำงานตลอดเวลาทั้งเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก ดูแลคนไข้ตลอด 24 ชั่วโมง เพราะเกี่ยวข้องกับชีวิตคนไข้ ต้องวางแผนเข้าเวร กันตลอด จะได้ไม่โหลดงานใครมากเกินไป...”

“...เรามีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและส่งเสริมบุคลากรให้มีการเรียนรู้ พัฒนาองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในงานที่รับผิดชอบ อย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบต่าง ๆ พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยทุกแผนก ...”

“...การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบ KPI แต่ละปี ก็ ชัดเจน และฐานการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีกฎระเบียบทางราชการกำหนดไว้ ...”

“...ในแต่ละปีจะมีการจัดโครงการอบรมวิชาการ และสนับสนุนให้ บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้และสอดคล้องตามความ ต้องการการพัฒนาสมรรถนะ ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อสามารถนำความรู้ที่ ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน”

4.6.6.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน แสดงทัศนะว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ทำให้มีความสุขได้แม้จะต้องเผชิญกับภาระงานที่หนัก จำนวน คนไข้มาก สภาพการทำงานที่ดี เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ จำเป็นในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน และผลงานบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในคุณภาพบริการพยาบาล ดังสะท้อนผ่านบท สัมภาษณ์ที่ว่า

“...ทางโรงพยาบาลจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายใน โรงพยาบาล งานกีฬา งานปีใหม่ ให้เกิดบรรยากาศในการทำงานและเกิด ความผูกพันระหว่างบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันดี...”

“...ส่วนตัวคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความสุข แม้ว่ามีคนไข้เยอะ แต่ถ้าทีมช่วยกัน เราก็แก้ไขปัญหาหรือดูแลคนไข้ได้...”

“...อย่างที่พี่ได้บอกไป คือ เราเป็นทีมใหญ่ ทุกคนมีหน้ารับผิดชอบตามสายงาน และต้องสื่อสารกันตลอด เพื่อส่งต่อหรือดูแลคนไข้ ที่นี่เราไม่มีปัญหาเรื่องเพื่อร่วมงาน เพราะเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องกันมา...”

“...โรงพยาบาลมีความปลอดภัย การดูแลบุคลากรตามความเหมาะสม และสิทธิที่ควรได้ เช่น ห้องพักพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ...”

“...นโยบายให้บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่เป็นประจำทุกปีมีโครงการเสริมสร้างสมรรถภาพให้ออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมเด่นแะโรบิคร่วมกัน...”

“...การทำงานในเวิร์ด เราต้องทำงานร่วมกันส่งต่อการดูแลคนไข้ ต้องช่วยกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน ทำงานด้วยความสบายใจ ไม่อึดอัด...”

4.6.6.4 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12 คน ล้วนเห็นพ้องว่าการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผู้ร่วมงานทุกคนทั้งแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาลสามารถพูดคุยและแสดงความคิดเห็นต่อกัน ได้อย่างเปิดเผย แสดงถึงให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่มีต่อกัน ดังสะท้อนผ่านคำบอกเล่าที่ว่า

“... พี่โชคดีที่ได้อยู่ในทีมที่ดี เมื่อเกิดปัญหา ทุกคนร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ และช่วยแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะการดูแลคนไข้สามารถเกิดปัญหาหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ตลอดเวลา”

“...หัวหน้าทีมเป็นผู้เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีการใช้ระบบการสื่อสารแบบสองทางอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการยอมรับนับถือและ ส่งเสริมความสามารถของกันและกัน...”

“...ที่เวิร์ดตอนนี้มีคนหลาย Gen ทำให้ทุกคนต้องปรับตัว รวมทั้งพี่ที่เป็นหัวหน้าด้วย ต้องรู้วิธีการสื่อสารกับน้อง ๆ”

“...เราต้องอยู่ทำงานให้เกียรติกัน เพราะทุกคนต่างมีหน้าที่ที่สำคัญดูแลผู้ป่วย ทำให้งานพยาบาลสามารถดำเนินไปได้ ไม่คิดขัด หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไป ก็มีผลกระทบ ดังนั้น ทุกคนจึงมีความสำคัญ...”

อีกทั้ง ผู้ให้ข้อมูลบางคนยังให้ทัศนะเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมแรงใจให้ผู้พยาบาล โดยผู้บังคับบัญชาต้องปกครองดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังสะท้อนผ่านประสบการณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลเคยพบเจอว่า

“...ด้วยลักษณะการทำงานบางครั้งหัวหน้าพยาบาลมีการติดตามการทำงานที่เข้มงวด ดิฉันคิดว่าบางกรณีควรปล่อยให้บุคลากรได้ทำงานอย่างอิสระ ไม่เข้าไปแทรกแซง ควรคอยดูห่าง ๆ และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นช่วง ๆ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ ก็ชื่นชม ทำให้คนงานมีกำลังใจทำงาน...”

“...การพยาบาลต้องทำงานภายใต้แรงกดดันอยู่แล้ว ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมหรือให้กำลังใจแก่คนทำงานมีกำลังใจ เพราะทุกคนไม่อยากทำงานผิดพลาด...”

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการทำงานขององค์กร ทำให้ทราบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ และโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เป็นโรงพยาบาลของรัฐขนาดใหญ่ จึงมีระบบการแบ่งสายงานลำดับในการบริหารอย่างชัดเจน (ด้านลักษณะงาน) การปฏิบัติงานด้านการพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและการเจ็บไข้ตลอด ทำให้บุคลากรวางแผนปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทั้งเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก (ด้านความรับผิดชอบ) อีกทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน (ด้านการยอมรับความขัดแย้ง) ทำให้บรรยากาศในการทำงานที่ทำให้มีความสุขได้แม้จะต้องเผชิญกับภาระงานที่หนัก จำนวนคนไข้มาก (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

4.6.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรพยาบาลวิชาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดแสดงทัศนะว่า ตนเองมีความผูกพันกับโรงพยาบาล และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลมานาน ได้บรรจุข้าราชการ ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคม และยังคงต้องการทำงานในโรงพยาบาลของตนต่อไป และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อช่วยเหลือสังคม เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น การออกค่ายอาสาพัฒนา การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในถิ่นทุรกันดาร ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...ที่รู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ทำงานที่นี่ ผูกพันกับโรงพยาบาล เห็นการเปลี่ยนแปลงการรักษาผู้ป่วยดีขึ้น โดยเฉพาะช่วงโควิด เราเป็นโรงพยาบาลศูนย์ดูแลผู้ป่วย เพราะบุคลากรพร้อม มีความรู้ความสามารถ...”

“...โรงพยาบาลเราเป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ ไม่ใช่เฉพาะแค่พยาบาล และที่ผ่านมา ผู้บริหารก็มีพยายามส่งเสริมคุณภาพชีวิตของทั้งพยาบาลและบุคลากรทุกคน ส่งเสริมทุนวิจัยปีละหลายเรื่องจัดทำเป็น

ฐานข้อมูลในเว็บไซต์ของโรงพยาบาล และสนับสนุนการบุคลากรของ
โรงพยาบาลให้ดีขึ้น...”

“...โรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของพยาบาล
อย่างมีมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วย เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง ผู้ปฏิบัติงานใช้
ความรู้เฉพาะเชิงวิชาชีพและมีพันธะผูกพันต่อการพัฒนาวิชาชีพเพราะถูก
ปลูกฝังมาตั้งแต่เรียน และฝึกปฏิบัติเคสครั้งแรกที่โรงพยาบาลนี้ จึงมีความ
ผูกพันกับที่นี่...”

“...ที่ทำงานนี้ก็เหมือนได้ทำบุญทุกวัน ถึงแม้มันจะเหนื่อย มันก็แค่
เนื้องาน แต่มันได้ผลประโยชน์กับคนอื่น งานช่วยเหลือสังคม ทั้งออกหน่วย
แพทย์เคลื่อนที่ ค่ายอาสาพัฒนา คือ เราได้ช่วยเขา เรามีส่วนช่วยให้คนไข้ดี
ขึ้น...”

4.6.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในแต่ละด้าน

จากการสัมภาษณ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยผู้ให้ข้อมูลเรียงลำดับจากมากไปน้อย
มีทั้งหมด 3 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.52 แสดงความถี่ของทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล (20 คน)	อันดับ
8.1 ความผูกพันด้านจิตใจ	11 คน	3
8.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่	14 คน	2
8.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	16 คน	1

จากตาราง 4.52 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ให้
ข้อมูล โดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3)
ความผูกพันด้านจิตใจ ตามลำดับ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนคติในแต่ละประเด็นไว้ มีรายละเอียดดังนี้

4.6.8.1 ความผูกพันด้านจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน แสดงทัศนคติว่าเนื่องจาก
อาชีพพยาบาลนั้น ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพรู้สึกภูมิใจได้เป็นส่วน
หนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าคุณค่าในสายตาของสังคม มีความรู้สึกที่ดีและผูกพันกับองค์กร
ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...โรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลศูนย์วิชาการที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่ง ของ
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มีความพร้อมสูงในการให้บริการดูแล

รักษา มีความสามารถในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยฉุกเฉินและผู้บาดเจ็บในหลากหลายกลุ่มโรค โดยมีการบริการรักษาโรคโดยแพทย์เฉพาะทางสาขาต่อยอดหลากหลายสาขา...”

“...การที่เราเป็นพยาบาล ให้การพยาบาลไป แล้วคนไข้หายป่วยกลับบ้านได้ ทำให้เรามีความสุข จากวัน ที่คนไข้มาแบบไม่รู้รู้สึกตัว ใส่ท่อช่วยหายใจ มาแล้วพี่ได้ดูแลเค้า จนเค้าตื่น เขาารู้สึกตัว จนถึงวันที่คนไข้มาตรวจตามนัด ภาพที่คนไข้ รู้สึกตัวดี นั่งรถเข็นมา สีหน้าที่ไม่รู้รู้สึกเจ็บปวด หรือ เป็นทุกข์กับโรค...”

“...พี่เคยได้รับของฝากจากคนไข้ที่เราดูแลเขา เขาต้องนอนโรงพยาบาลหลายเดือนหายดี กลับบ้าน แล้วกลับมาตรวจดูอาการ หอบผลไม้มากฝากที่เวิร์ด ขอขอบคุณที่ดูแลจนหาย...”

“...ความรู้สึกผูกพันและมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้ เพราะเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในระยะยาวจึงไม่คิดที่จะออกไปทำงานให้กับโรงพยาบาลอื่น...”

“...รู้สึกภูมิใจได้คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เรามีศูนย์บริหารทรัพยากรบุคคลและกองการพยาบาลคัดเลือกบุคลากรในแต่ละระดับ เพื่อรับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณเป็นประจำทุกปี...”

4.6.8.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน แสดงความเห็นคล้ายกันว่า การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พยาบาลต้องเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการ ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพ และส่วนใหญ่บรรจุเป็นข้าราชการจึงมีการกำหนดการเกษียณอายุราชการของพยาบาลวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกันหมด และยังมี การเลื่อนตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ดังนั้น เมื่อพยาบาลปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...งานพยาบาลเป็นงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ เราต้องสั่งสมประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะ อดทน เสียสละ รับผิดชอบสูงต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับความทุกข์จากโรคภัยทั้งที่รักษาหายและไม่หายให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้...”

“...บรรจุเป็นข้าราชการอยู่ที่มีความมั่นคง เลื่อนขั้นตำแหน่งตามระบบราชการ...”

“...ในช่วงปีแรก ๆ ที่บรรจुरาชการที่นี่ เราจะรู้สึกว่เคลสหลากหลาย มีแต่โรคที่เราไม่เคยเจอ รู้สึกเครียด ...พอทำงานมาเรื่อย ๆ งานที่ทำมันก็เริ่มเข้ามาถึงตอนนี้ เราก้เริ่มมั่นใจ มั่นใจว่าถ้าคนไข้แบบนี้มา เราต้องให้การดูแลแบบไหน”

“...ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการจะไม่ลาออก เพราะโรงพยาบาลนี้เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่จะทำงานจนถึงเกษียณ ได้บำเหน็จ บำนาญตามลำดับชั้น ที่นี้มีความมั่นคง)..”

“...เมื่อบรรจุเป็นข้าราชการแล้ว การปฏิบัติก็เป็นไปตามระบบงาน ทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความมั่นคงทำงานได้จนถึงเกษียณ จะไม่ถูกไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล ไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลเอกชนที่มีอัตราการโยกย้ายมากกว่า...”

4.6.8.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คน ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้มากที่สุด เพราะการได้ทำงานพยาบาลวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของงาน คุณค่าในอาชีพพยาบาล และส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล และโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน สร้างความรู้สึกภูมิใจในผลของงานของบุคลากรผ่านค่านิยมขององค์การ ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า

“...การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสติสัมปชัญญะ มีความรอบคอบในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีความปลอดภัย และมีความรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วย...”

“...โรงพยาบาลส่งเสริมคุณค่าวิชาชีพพยาบาลช่วงการระบาดโรคโควิด 19 (ฮีโร่ชุดขาว) ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในคุณค่าวิชาชีพ...”

“...การกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การคัดกรองโรค เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้พยาบาลเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค ประกอบกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และการปฏิบัติงานในยามวิกฤต การอยู่เวรสลับช่วงเช้า บ่าย ดึก ย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์...”

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การพยาบาลวิชาชีพ พบว่าโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เป็นโรงพยาบาลที่มีศักยภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย เป็นโรงพยาบาลชั้นนำของประเทศ ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ผ่านค่านิยมขององค์การที่เป็นโรงพยาบาลของรัฐต้องดูแลคนไข้ทุกคนอย่างมีมาตรฐาน (ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน) และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจึงมีความ

ผูกพันต่อองค์กรมาก (ความผูกพันด้านการคงอยู่) ทำให้บุคลากรที่ทำงานมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (ความผูกพันด้านจิตใจ) ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร และปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อช่วยเหลือสังคม

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเห็นว่าคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง ทั้งโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน และโรงพยาบาลนนทบุรีราชธานีเป็นโรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่ทั้งหมด และยังเป็นองค์กรที่มีส่วนช่วยเหลือสังคม การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เน้นการปฏิสัมพันธ์ที่ดีที่ตระหนักรู้การทำงาน มีความภูมิใจในองค์กร ความมั่นคงในงาน มีโอกาสก้าวหน้า มีความปลอดภัย มีการกำหนดกฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม และพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน แต่ก็ต้องรับภาระงานผู้ป่วยจำนวนมาก ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด ต้องทำงานเป็นกะหรืออยู่เวร โดยบุคลากรยังรู้สึกว่าย่างขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานขององค์กร พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความสุขที่ทำงานกับโรงพยาบาล เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลของรัฐ ใช้ความรู้ความสามารถให้บริการแก่ผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร รวมทั้งการปรับตัวกับงาน ปรับตัวกับผู้ร่วมงาน และปรับตัวกับผู้รับบริการ ความตั้งใจและใส่ใจในงาน คำนึงถึงต้องการผู้ป่วยเป็นหลัก แม้ต้องทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อประโยชน์แก่คนไข้

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการทำงานขององค์กร พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ตรงกับความสามารถของแต่ละแผนก และกำหนดการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบต่อพยาบาลวิชาชีพและเอื้อประโยชน์ในความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลมีนโยบายแสดงออกถึงการใส่ใจบุคลากร ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

และสุดท้าย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรพยาบาลวิชาชีพ การปฏิบัติงานโรงพยาบาลชั้นนำ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นโรงพยาบาลที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานได้ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เต็มใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร และวัตถุประสงค์เฉพาะ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะที่ต้องงาน และแรงจูงใจต่องาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยเน้นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) จากการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน เป็นหลักและเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และมีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure in-depth interview) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 20 คน เพื่อช่วยข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.54) อยู่ในระดับมาก จำแนกตามโรงพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลราชวิถี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.50) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82, 3.75, และ 3.67) อยู่ในระดับมาก ถัดมาโรงพยาบาลนนทบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.53) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.00, 3.94, และ 3.75) อยู่ในระดับมาก และโรงพยาบาลลิดสิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.63) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.00, 3.93, และ 3.79) อยู่ในระดับมาก

ผูกพันทางด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} =3.96, 3.75, และ 3.50) อยู่ในระดับมาก

5.1.5 การทดสอบสมมติฐานในการศึกษา

5.1.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทยที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.5.2 สมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับทัศนคติในการทำงาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขต กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนระดับทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (X5) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร(X9) ส่วนทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (X11) และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (X12) และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน (X13) ด้านความรับผิดชอบ (X14) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X15) สามารถทำนายหรือพยากรณ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5.3 สมมติฐานที่ 3 โรงพยาบาลที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย จากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ที่มีโรงพยาบาล แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.6 สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า

5.1.6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญกับปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างการทำงาน มีความภูมิใจในองค์กร ความมั่นคงในงาน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ โอกาสก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้การทำงานการรับภาระงานที่มีผู้รับบริการในโรงพยาบาลจำนวนมาก ทำให้

พยาบาลเกิดความเครียด อีกทั้ง การซึ่งสถานการณ์เช่นนี้อาจเกิดขึ้นในโรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ ที่พยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่อง สภาพการทำงานก็มีความเสี่ยงในการติดเชื้อ เกิดการแออัดในการทำงาน อีกทั้งยังมีบุคลากรเป็นจำนวนมากส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สูง องค์กรก็ได้รับผลกระทบจากการลาออกจากงานการไอน์ย้ายงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์กร จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารทางการแพทย์จำเป็นต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดี เพื่อให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงาน รวมถึงกลยุทธ์ในการธำรงรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและคงคุณภาพไว้ในองค์กรอันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพยาบาลในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุด

5.1.6.2 ทักษะคติในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความสุขที่ทำงานกับโรงพยาบาล และใช้มีความรู้ควบคู่ใจรักในอาชีพ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลอย่างดี งานพยาบาลที่มีคุณภาพจะต้องมีองค์ความรู้ (องค์ประกอบด้านปัญญา) ควบคู่ไปกับความรักในวิชาชีพจึงจะให้บริการแก่ผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร และพร้อมที่จะเลือกวิธีการดูแลที่ดีที่สุด มีความสุขในการปฏิบัติงานแม้ว่าจะต้องปรับตัวกับงาน ปรับตัวกับผู้ร่วมงาน และปรับตัวกับผู้รับบริการ (องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก) อีกทั้ง บุคลากรมีความตั้งใจและใส่ใจในงาน คำนึงถึงต้องการผู้ป่วยเป็นหลัก แม้ต้องทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อประโยชน์แก่คนไข้ เมื่อคนไข้หายจากอาการป่วยก็เกิดความภาคภูมิใจและอิมเมจในการทำงาน (องค์ประกอบด้านพฤติกรรม)

5.1.6.3 แรงจูงใจในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ และโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เป็นโรงพยาบาลของรัฐขนาดใหญ่ จึงมีระบบการแบ่งสายงานลำดับในการบริหารอย่างชัดเจน (ด้านลักษณะงาน) การปฏิบัติงานด้านการพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและการเจ็บไข้ตลอด ทำให้บุคลากรวางแผนปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทั้งเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก (ด้านความรับผิดชอบ) อีกทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน (ด้านการยอมรับความขัดแย้ง) ทำให้บรรยากาศในการทำงานที่ทำความสุขได้แม้จะต้องเผชิญกับภาระงานที่หนัก จำนวนคนไข้มาก (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

5.1.6.4 ความผูกพันในองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เป็นโรงพยาบาลที่มีศักยภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย เป็นโรงพยาบาลชั้นนำของประเทศ ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ผ่านคำนิยมขององค์กรที่เป็นโรงพยาบาลของรัฐต้องดูแลคนไข้ทุกคนอย่างมีมาตรฐาน (ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน) และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก (ความผูกพันด้านการคงอยู่) ทำให้บุคลากรที่ทำงานมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (ความผูกพันด้านจิตใจ) ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร และปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อช่วยเหลือสังคม

ผู้วิจัยได้สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังปรากฏในตาราง 5.1

ตาราง 5.1 สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ประเด็นการศึกษา	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	(\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● พยาบาลในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุด ● การสร้างคุณค่าให้กับงานบริการตามมาตรฐานวิชาชีพ ● การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ● ต้องอาศัยความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นคณะ
1.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	(\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● การได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ ● ผลตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
1.2 ความปลอดภัยในการทำงาน	(\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● มาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ ● การรักษาความปลอดภัยเพียงพอ ● อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ● อุปกรณ์ในการดูแลผู้ป่วยเพียงพอต่อการใช้งาน ● ใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อดูแลผู้ป่วย
1.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	(\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ ● มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานในต่างประเทศ ● การได้มีโอกาสทำงานที่ทำหาย

ตาราง 5.1 สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็นการศึกษา	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ
1.4 ความก้าวหน้าในงาน	(\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● การปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสก้าวหน้า ● โอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
1.5 ความมั่นคงในงาน	(\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● ความมั่นคงในงาน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ ● มีความคาดหวังว่าจะได้รับบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ
1.6 สังคมสัมพันธ์	(\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานกัน ● มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างดี ● การยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน
1.7 ลักษณะการบริหารงาน	(\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● โรงพยาบาลขนาดมีกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ● ความเครียด กัดดันจากระบบงานและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงขององค์กร
1.8 ภาวะอิสระจากงาน	(\bar{X} = 3.21, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● พยาบาลวิชาชีพทำงานหนัก ส่งผลต่อสุขภาพ เกิดความเครียด ● โรงพยาบาลขาดแคลนพยาบาลที่มีทักษะวิชาชีพสูง ● จำนวนพยาบาลจึงไม่เพียงพอต่อการบริการตามมาตรฐาน

ตาราง 5.1 สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็นการศึกษา	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ
1.9 ความภูมิใจในองค์กร	$(\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.70)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● ความภาคภูมิใจต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ● การทำงานท้าทายความสามารถ ● การช่วยเหลือสังคม
2. ทักษะคติต่องาน	$(\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.58)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนใหญ่มีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้กับโรงพยาบาล และรู้สึกดีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล
2.1 องค์กรประกอบด้านปัญญา	$(\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.64)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● โรงพยาบาลวิชาชีพต้องมีความรู้ความสามารถ ● เข้าใจบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ● ยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ
2.2 องค์กรประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก	$(\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.69)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● โรงพยาบาลต้องปรับตัวให้ทันทั้งการปรับตัวกับงาน ปรับตัวกับผู้ร่วมงาน และปรับตัวกับผู้รับบริการ
2.3 องค์กรประกอบด้านพฤติกรรม	$(\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.64)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● โรงพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจและใส่ใจในงาน คิดและวางแผนการทำงานโดยคำนึงถึงจิตใจของผู้ป่วยเป็นหลัก ● ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความกดดัน ● ทักขะการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจและอธิบายให้คนไข้อยอมรับสิ่งที่พยาบาลแนะนำ

ตาราง 5.1 สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็นการศึกษา	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ
3. แรงจูงใจต่องาน	$(\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.55)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ● การสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้สามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงยิ่งขึ้น ● การได้รับการยอมรับนับถือจากภายในและภายนอกองค์กร
3.1 ด้านลักษณะงาน	$(\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.63)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● การแบ่งสายงานลำดับในการบริหารและกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน ● การสลับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน ● มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ
3.2 ด้านความรับผิดชอบ	$(\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.61)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบการบริหารจัดการอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกันตามระบบราชการ ● การวางแผนปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้เป็นลักษณะงานที่ชัดเจน ทั้งเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ● การคำนึงถึงการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานมีกฎระเบียบทางราชการกำหนดไว้

ตาราง 5.1 สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็นการศึกษา	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ
3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	(\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ทำให้มีความสุขเช่น ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ● มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3.4 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	(\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้ร่วมงานสามารถพูดคุยและแสดงความคิดเห็นต่อกัน ● การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่มีต่อกัน ● การดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจ
4. ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ	(\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● มีความผูกพันกับโรงพยาบาล ● ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง ● ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม ● มีความต้องการทำงานในโรงพยาบาลของตนต่อไป ● มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบช่วยเหลือสังคม
4.1 ความผูกพันด้านจิตใจ	(\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ● ผู้ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพรู้สึกภูมิใจได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ● รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาของสังคม

ตาราง 5.1 สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็นการศึกษา	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ	สรุปข้อค้นพบ จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ
4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่	$(\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.79)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● พยาบาลต้องเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ในการดูแลผู้ป่วย ● การกำหนดการเกษียณอายุราชการของพยาบาลวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกันหมด ● การเลื่อนตำแหน่งงานตามความเหมาะสม
4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$(\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.69)$ อยู่ในระดับมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● การได้ทำงานพยาบาลวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อสังคม ● การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล

ตารางที่ 5.1 สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกัน

1. เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
3. สถานภาพสมรส ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
6. รายได้ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
7. สถานที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.1 สรุปข้อค้นพบจากผลการศึกษาเชิงปริมาณและผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Multiple Regression Analysis- Enter ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีตัวแปรอิสระ 7 ด้าน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระ 7 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร Y พบว่าคะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน(X5) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร(X9) ส่วนที่ทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก(X11) และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม(X12) และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน(X13) ด้านความรับผิดชอบ(X14) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X15) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร Y ที่ตัวพยากรณ์ ทั้ง 7 ด้านตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.728 สามารถอธิบายความผันแปร ของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร Y ได้ร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 โรงพยาบาลที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย จากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ที่มีโรงพยาบาล แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 1-5 ปี และมากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ มากกว่า 40,001 บาท และมีสถานที่ปฏิบัติงาน IPD ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเฉพาะอายุ ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ และรายได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลมานาน รายได้มากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นและ การปฏิบัติในสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจิตรรา เพชรแสงใส(2560) ปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และฮัสมิน มุวรรณสินธุ์ รติพร ถึงฝั่ง และรัชพันธุ์ เขยจิตร (2567) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก โสทธิกิจกุล(2552) อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของรมิตา ประวัติ (2564) ที่พบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรคือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำหรับประเด็นเพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไทย ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นเพศใดย่อมต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพเดียวกัน มีขั้นตอนการดูแลและคนไข้ที่เหมือนกันตามลักษณะของโรค และต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กรแบบเดียวกัน จึงทำให้เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) โดยมีประเด็นที่น่าสนใจของทั้งโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตน์ และโรงพยาบาลเลิดสิน คือ ด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) สะท้อนให้เห็นว่าบริบทของโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมขององค์กรที่ช่วยเหลือเกื้อกูลให้ความเคารพซึ่งกันและกัน พยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับในความสามารรถซึ่งกันและกัน และมีระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานที่ดี แม้ว่าการทำงานในอาชีพพยาบาลต้องมีภาระงานมาก และมักมีการทำงานในกะดึก ส่งผลให้เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ และทำให้ต้องละเลยเวลาให้กับครอบครัวความกดดันในการทำงานเกิดจากจำนวนคนไข้ที่ต้องการการรักษา แต่บางครั้งคนไข้ไม่เข้าใจขั้นตอนการรักษา ดังนั้นพยาบาลจึงจำเป็นต้องพูดคุยและอธิบาย

ให้เข้าใจ เพื่อให้คนไข้เห็นถึงประโยชน์และผลดีของการรักษา เช่น การให้ยาหรือการกระตุ้นให้คนไข้เดินเพื่อสุขภาพดีขึ้น การสื่อสารกับคนไข้ต้องใช้ทักษะในการพูด เพื่อให้คนไข้รู้สึกว่ายบายบาลใส่ใจและอาจจะต้องใช้เวลาในการอธิบายจนคนไข้ยอมรับในเรื่องต่าง ๆ พยาบาลต้องสื่อสารกับคนไข้ตลอดเวลา โดยอธิบายวิธีการดูแลตัวเอง การกินอาหาร การใช้ยา และการนอนในท่าที่เหมาะสม รวมถึงการสังเกตอาการต่าง ๆ และบันทึกในบันทึกของพยาบาล เพื่อให้สามารถช่วยเหลือได้ทันทีเมื่อมีสิ่งผิดปกติ ตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงพยาบาลให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ให้การสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน และแม้บุคลากรต้องทำงานเป็นกะ สามารถจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานโดยที่บุคลากรยังรู้สึกว่าจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลับได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.08$) อยู่ในระดับปานกลาง อาจจะสะท้อนให้เห็นว่า ผลตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ อาจยังไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น ควรมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมทั้งองค์ประกอบอื่นร่วม เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการ และผลประกอบการของโรงพยาบาล เป็นต้น กำหนดเป็นอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับทัศนคติในการทำงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทัศนคติในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) สะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลมีความรู้ความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่ และมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่าพยาบาลต้องมีการปรับตัวให้ทันทั้งในด้านงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของรมิตา ประวัติ (2564) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อาจเป็นเพราะพยาบาลมีทัศนคติที่ว่าวิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งทัศนคติต้องงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้ กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีทัศนคติต่องานสูง ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานดีตามไปด้วย

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) โดย

ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) อาจเนื่องมาจาก ระบบการบริหารจัดการของ โรงพยาบาลอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกันตามระบบราชการ พยาบาลวิชาชีพเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความ รับผิดชอบ และเป็นอาชีพที่ต้องมีการผลัดเปลี่ยนรอบเวรทำงาน ทำให้เวลาการทำงานหรือการ พักผ่อนแตกต่างกับอาชีพอื่น ๆ และต้องจัดการกับบทบาทหน้าที่อย่างเป็นระบบ เนื่องจากลักษณะ ของการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่ามีการ วางแผนปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เป็น โรงพยาบาลชั้นนำที่มีชื่อเสียงทั้งและเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้นโยบายและการบริหารงานที่เป็น ระบบและชัดเจน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็น โรงพยาบาลที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) ที่ว่า งานที่มีลักษณะน่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความคิด ยังรวมถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานว่างงานนั้นเป็นงานที่จำเเนาเป็อหมาย หรือท้าทายความสามารถของผู้ ปฏิบัติ ทำให้เกิดสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

5.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เป็นไปได้ว่า พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานก็จะก่อให้เกิดเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมแสดงถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมาย และทันเวลา เกิดความผูกพันและต้องการที่จะ ทำงานกับองค์กร โดยเฉพาะความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$) สะท้อนให้เห็น ว่า การได้ทำงานพยาบาลวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อสังคม และรู้สึกว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วย มีความตระหนักในจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ มีความยินดี ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้สำเร็จ เพื่อให้ ผู้รับบริการได้รับบริการที่มี มาตรฐานและปลอดภัย มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ สอดคล้องกับ งานวิจัยสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐเป็น ข้าราชการเป็นส่วนใหญ่มิระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับบำนาญ เมื่อเกษียณอายุราชการ จึงมีความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Walton (1973) การเกิดความ ผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ ของบุคลากรได้ ดังนั้น ถ้า ผู้บริหารองค์กรสามารถเข้าถึงและตอบสนองต่อความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดความ พึงพอใจในงานได้พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เห็นได้ว่าการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นปัจจัยที่มี ความสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรได้

5.2.6 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Multiple Regression Analysis- Enter ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีตัวแปรอิสระ 7 ด้าน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระ 7 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ใน

เขตกรุงเทพมหานคร Y พบว่า คะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (X5) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร(X9) ส่วนทัศนคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (X11) และด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (X12) และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน(X13) ด้านความรับผิดชอบ (X14) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X15) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร Y ที่ตัวพยากรณ์ ทั้ง 7 ด้านตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.728 สามารถอธิบายความผันแปร ของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร Y ได้ร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น วิจิตรา เพชรแสงใส(2560) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของณัฐชญา ชัยมณี (2562) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 งานวิจัยของเพ็ญญา วิทยานันตนารมย์ (2565) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก ($r = 0.920$) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และงานวิจัยของ Akkadechanunt (2014) ความผูกพันขององค์การแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เป็นต้น

และตัวแปรปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล เอกพันธ์การุณ พงศ์ศาสตร์ และอภิรดี คำไล่ (2561) ที่พบว่า การทัศนคติการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพมี อิทธิพลต่อความผูกพันต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อค้นพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลควอเตอร์นารีในมักกะห์ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศของ Erie (2019) และAsghari และคณะ (2013) พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพยาบาลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันในองค์กร

อีกทั้งตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (อทิทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563; บุศราคม รักท้วม. 2562; ธนพนธ์ นนทมา .2560; Anam และคณะ, 2024)

จากการพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิต ทัศนคติต่องาน และแรงจูงใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หากส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในงาน มีมิโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานระดับสูง รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง

หรือรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ รับรู้ค่านิยมวิชาชีพนั้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล โดยใช้แรงจูงใจจากลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ การกำหนดความรับผิดชอบในหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นอีกหนึ่งแนวทางหนึ่งที่ทำให้มีความผูกพันต่ออาชีพมากยิ่งขึ้นต่อไป

5.2.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลที่ต่างกัน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตน์ และโรงพยาบาลเลิดสินเป็นโรงพยาบาลของรัฐขนาดใหญ่ และเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง มีมาตรฐานในการให้บริการผู้ป่วย มีระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานภายใต้เป็นมาตรฐาน และมีกฎหมายเข้ามาควบคุมให้การพยาบาลมีคุณภาพและจริยธรรมแห่งวิชาชีพตามที่สภาการพยาบาลได้กำหนด เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลที่แตกต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ

5.3.1.1 จากข้อค้นคุณภาพชีวิตพบว่า ประเด็นผลตอบแทนที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสม ควรเพิ่มอัตราค่าเวรและค่าล่วงเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มาก มีการวางระบบสนับสนุนที่ดีในการจ่ายค่าตอบแทน คือ ระบบการประเมินผลการสำรวจภาวะรายได้ และค่าตอบแทนในโรงพยาบาล ในส่วนของสวัสดิการควรจัดให้ครอบคลุมความต้องการพื้นฐาน เช่น หอพักพยาบาล สวัสดิการกลางวันราคาพิเศษสำหรับบุคลากร การบริการรถรับส่ง ร้านอาหารหรือธนาคารภายในโรงพยาบาล เป็นต้น

5.3.1.2 จากข้อค้นคุณภาพชีวิตพบว่า ประเด็นสังคมสัมพันธ์มีความสำคัญมากที่สุดในการทำงานร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น ควรส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการองค์การที่มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันระหว่างบุคลากร มีความสามัคคีในหน่วยงานมีการดูแลกัน และควรจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

5.3.1.3 สำหรับด้านทัศนคติในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ต้องปรับตัวให้ทันทั้งการปรับตัวกับงาน ปรับตัวกับผู้ร่วมงาน และปรับตัวกับผู้รับบริการ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดหรือความกดดันได้ ดังนั้น ควรมีนโยบายจัดสรรเวลาให้แก่บุคลากรใน

โรงพยาบาลมีการพักระหว่างทำงานให้มีความสมดุล เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุข ไม่เกิดความเครียดระหว่างการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลต่อการบริการผู้ป่วยได้

5.3.1.4 ด้านแรงจูงใจต่องาน ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานควรเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งต่อสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.3.2.1 ควรมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และปรับปรุงค่าตอบแทนเพิ่มตามผลการปฏิบัติงาน ในช่วงเวรป่วย-ดึก และนอกเวลาราชการ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ค่าตอบแทนพิเศษประจำปีให้ใกล้เคียงกับโรงพยาบาลเอกชน รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานและเป็นการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ

5.3.2.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุน้อยหรือกลุ่มที่มีประสบการณ์พยาบาลวิชาชีพน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้น ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มเหล่านี้ให้มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะลาออกมากที่สุด เช่น การสนับสนุนฝึกอบรม โครงการหรือประชุมต่าง ๆ การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อมากขึ้น ทั้งด้านวิชาชีพการพยาบาล การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ที่มีความเป็นต้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะจูงใจให้พยาบาลทำงานอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนาน

5.3.2.3 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องรับผิดชอบสูง ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติควรเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพราะจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ใช้ทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรให้โอกาสและไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเองและเห็นคุณค่าในตนเองว่ามีประโยชน์ต่อองค์กร

5.3.2.4 ควรมีการส่งเสริมทัศนคติในการทำงานที่ดีเพื่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ มีการยกย่องชมเชยหรือมอบรางวัลให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่กระทำความดี เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้เกิดความทุ่มเทต่อการทำงาน เพื่อให้ตนเองและองค์กรประสบผลสำเร็จและมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5.3.2.5 ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นแก่พยาบาลวิชาชีพ เช่น มีระบบการป้องกันและตรวจสอบอันตราย มีแผนการดูแลบุคลากรอย่างชัดเจนหากประสบอันตรายจากกร

ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย การตรวจตามตึกหรือแผนกต่างๆ และการจัดสรรพื้นที่ ผ่อนคลายเพื่อช่วยลดความเหนื่อยล้าการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักภายในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน ห้องพักรักษาพยาบาล มีมุมสำหรับผ่อนคลาย เป็นต้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่ออาชีพพยาบาล เช่น วัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาล บรรยากาศในองค์กร ความสมดุลของชีวิตและงาน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

5.3.3.2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐที่มีขนาดใหญ่เท่านั้น ดังนั้น ถ้าหากจะมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในสังกัดโรงพยาบาลอื่น ๆ เช่น โรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลชุมชน หรือศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับทีมสหวิชาชีพอื่น ๆ ภายในโรงพยาบาล เพื่อจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กรได้มากที่สุด

5.3.3.3 ควรทำการศึกษาชั่วโมงการทำงานหรืออัตราค่าตอบแทนที่ได้รับของพยาบาลวิชาชีพในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรเพื่อทำให้ทราบแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กองเพชร อิมใจ. 2562. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์. (สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- กันตยา เพิ่มผล. 2551. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. บุญศิริการพิมพ์, กรุงเทพฯ
- กานดา พูนลาภทวี. 2539. สถิติเพื่อการวิจัย. พิสิกส์เซ็นเตอร์, กรุงเทพฯ
- ณัฐนา ชัยมณี. 2562. “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนัก
กายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระ.
(สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เดโช สนวนานนท์. 2512. จิตวิทยาสังคม. โอเดียนสโตร์, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. ไทยวัฒนาพานิช, กรุงเทพฯ.
- ธนพนธ์ นนทมา. 2560. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สำนักรอเนรมัย
กรุงเทพมหานคร.” วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ
2-11.
- นารินทร์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์. 2555. “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และความ
ตั้งใจที่จะลาออก ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
กระทรวงการคลัง)” วิทยานิพนธ์. (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). คณะการ
จัดการและการท่องเที่ยว). คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุศราคม รักท้วม. 2562. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล.” การค้นคว้าอิสระ. (สาขาการจัดการทั่วไป).
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. ทักษะการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนาถ. ไทยวัฒนา
พานิช, กรุงเทพฯ.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2537. พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา. คณะสาธารณสุข
ศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- พงศ์ ทรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- พนิดา เอมโกษา. 2565. “ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางแพ จังหวัด
ราชบุรี.” วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต. 2,3 : 37-48.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. 2555. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติ. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- มงคล เอกพันธ์ การุณ พงศ์ศาสตร์ และ อภิรดี คำไล่. 2561. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลนครพนม.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9,1 : 55-77.
- มัทนา สังกะเพศ และชญานิกา ศรีวิชัย. 2560. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 11, 2 : 239-252.
- รมิตา ประวัตติ. 2564. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2554. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. ราชบัณฑิตยสถาน, กรุงเทพฯ.
- วิจิตรา เพชรแสงใส. 2560. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช)” การค้นคว้าอิสระ (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรุต กาญจนหิรัญ. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ. สุวีริยาสาส์น, กรุงเทพฯ.
- สมจิตร หนูเจริญกุล. 2544. การดูแลตนเองกับทฤษฎีการพยาบาลของโอเร็ม. ใน การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ สมจิตร หนูเจริญกุล. (บรรณาธิการ) หน้า 115-136. ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี เจ พรินต์ติ้ง
- สมนึก โสตถิกิจกุล. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์การ กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. 2560. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- เสนาะ ตีเขาว์. 2553. **แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก : <http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf>, 30 กรกฎาคม 2567.
- เสรี วงษ์มณฑา. 2542. **การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค** (บริษัท อีระพี ลัมและไซเท็กซ์ จำกัด, กรุงเทพฯ อติตยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี. 2563. “แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 46,1 : 174-217.
- อติตยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี. 2563. **แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง** **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 46,1 : 174-217
- อรรถพล เกิดอรุณสุขสร. 2565. “แรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร.” **วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์**. 18,1 : 36-49.
- ฮัสมีน มุวรรณสินธุ์ดิพร ถึงฝั่ง และ รัชพันธุ์ เขยจิตร. 2567. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” **วารสารพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร**. 26,2 : 97-119.
- 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 : 710-720.
- Allport, G. W. 1935. “Attitudes”. in **Handbook of social psychology**. pp. 798-884, C. Murchison, editor. Clark University Press, Worcester
- Becker, H. S. 1960. “Notes on the concept of commitment.” **American Journal of Sociology**. 66, 1 : 32-40.
- Bluestone, I. 1977. “Implementing quality-of-work-life programs.” **Management Review**. 66, 7 : 43-46.
- Buchanan, B. 1974. “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations.” **Administrative Science Quarterly**. 19, 4 : 533-546.
- Dubrin, A. J. 1992. **Human relations: A job oriented approach**. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Good, C. V. 1959. **Dictionary of education**. 2nd ed. McGraw-Hill: New York:

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Guest, R. H. 1979. "Quality of work life-learning from Tarrytown." **Harvard Business Review**. 57, 4 : 76-87.
- Herzberg, F. 1959. **The Motivation to Work**. John Wiley & Sons, New York.
- Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. 1959. **The Motivation to Work**. 2nd ed.. John Wiley & Sons, New York.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. 1985. **Organization development and change**. 3rd ed. West Publishing, Minnesota.
- Kelman, H. C. 1967. "Human use of human subjects: The problem of deception in social psychological experiments." **Psychological Bulletin**. 67, 1 : 1-11.
- Kossen, S. 1991. **The human side of organizations**. 5th ed. HarperCollins, New York.
- Kretch, D., & Crutchfield, R. S. 1948. **Theory and problems of social psychology**. McGraw-Hill, New York.
- Penley, L. E., & Gould, S. 1988. "Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations." **Journal of Organizational Behavior**. 9, 1 : 45-48.
- Porter, L. W. 1974. "Organizational commitment, job satisfaction and turnover amusing psychiatric technicians." **Journal of Applied Psychology**. 59, 5 : 603 – 609.
- Robbins, S. P. 1991. **Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications**. 3rd ed. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Rogers, E. M. 1973. **Communication strategies for family planning**. Free Press, New York.
- Schermerhorn, J. R. 2000. **Management**. 7th ed. John Wiley & Sons, New York.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. 1989. **Effective personnel management**. (3rd ed.). Nest Publishing Company, Minnesota
- Sheldon, M. E. 1971. "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization." **Administrative Science Quarterly**. 16, 2 : 143-150.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22, 1 : 46-75.
- Umstot, D. D. 1984. **Understanding organizational behavior: Concepts and applications**. West Publishing, Minnesota

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Walton, R. E. 1973. "Quality of working life: What is it?" *Sloan Management Review*. 15, 1 : 11-21.
- Walton, R. E. 1974. "Improving quality of work life." *Harvard Business Review*. 52, 3 : 12-16.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีโรงพยาบาลของรัฐใน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารแห่งรัฐ วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีโรงพยาบาลของรัฐใน กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ

ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จ และมีความสมบูรณ์จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณที่มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม

วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย ระดับปริญญาเอก
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล
ในกรุงเทพมหานคร

.....
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าตัวเลือกที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือ
 กรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ
 () เพศหญิง () เพศชาย
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
 () โสด () สมรส () หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
 () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ปี
6. รายได้
 () 5,000 – 10,000 () 10,001-15,000 () 15,001-20,000
 () 20,001-25,000 () 25,001-30,000 () 30,001-35,000
 () 35,001-40,000 () 40,001- มากกว่า
7. สถานที่ปฏิบัติงาน OPD.....
 IPD

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาใน
โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ
พยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียง 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อคำถาม

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความนั้น
	มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากกับข้อความนั้น
	ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น
	น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยกับข้อความนั้น
	น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
2	ท่านต้องทำOT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
ความปลอดภัยในการทำงาน						
4	ทางโรงพยาบาลมีมาตรการรักษาปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
5	อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน					
6	โรงพยาบาลมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พนักงานอยู่สม่ำเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
7	โรงพยาบาลมีการเปิดให้ท่านเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การ พัฒนาบุคลากร					
8	โรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ ในต่างประเทศ					
9	โรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
ความก้าวหน้าในงาน						
10	โรงพยาบาลมีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและ ประสบการณ์					
11	โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน					
12	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการความก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ความมั่นคงในงาน						
13	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล					
14	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้ว และ จะไม่ถูกเลิกจ้าง					
15	การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทำให้สามารถมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย					
สังคมสัมพันธ์						
16	ท่านมีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
17	ท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ					
18	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
ลักษณะการบริหารงาน						
19	หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน					
20	หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
21	หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน					
ภาวะอิสระจากงาน						
22	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
23	จำนวนวันหยุดที่ทางโรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม					
24	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
ความภาคภูมิใจในองค์กร						
25	โรงพยาบาลให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์					
26	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพ บริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสังคม					
27	ท่านมีความภูมิใจว่าโรงพยาบาลสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาใน
โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน ของ
พยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียง 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อคำถาม

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความนั้น
	มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากกับข้อความนั้น
	ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น
	น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยกับข้อความนั้น
	น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบด้านปัญญา						
1	ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพยาบาล อย่างดี					
2	ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนการดูแลคนไข้ได้ อย่างถูกต้องและปลอดภัย					
3	ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อ โรงพยาบาล					
องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก						
4	ท่านชอบทำงานที่ต้องดูแล และ บริการ ผู้คนที่ หลากหลาย					
5	เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่					
6	ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข					
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม						
7	ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน ละอยู่บนความเสี่ยงได้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อดูแลผู้ป่วย					
9	เมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูกอาชีพของท่านท่านพร้อมที่จะยิ้มสู้					



ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาใน
โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของ
พยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียง 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อคำถาม

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความนั้น
	มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากกับข้อความนั้น
	ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น
	น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยกับข้อความนั้น
	น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะของงาน						
1	โรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
2	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสร้างความพึงพอใจให้กับท่าน					
3	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน					
ด้านความรับผิดชอบ						
4	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงตามความรับผิดชอบของท่าน					
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
6	โรงพยาบาลของท่านมีการตรวจสอบการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
7	ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านคิดว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน					
9	ท่านคิดว่าสถานที่ที่ ท่านทำงานมีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย					
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง						
10	หัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องที่ไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของเขาได้					
11	หัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง					
12	หลังจากข้อขัดแย้งได้ยุติลงหัวหน้าของท่านไม่มีอคติและสามารถร่วมงานกับท่านได้ตามปกติ					



ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาใน
โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในการทำงาน ของ
พยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียง 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อคำถาม

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความนั้น
	มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากกับข้อความนั้น
	ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น
	น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยกับข้อความนั้น
	น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความผูกพันทางด้านจิตใจ						
1	ท่านมีความรู้สึกทางบวกต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน					
2	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล					
ความผูกพันด้านการคงอยู่						
4	ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ					
5	ท่านมีความทุ่มเทและเสียสละเวลาเพื่อโรงพยาบาล					
6	ท่านมีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
7	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงพยาบาล					
8	ท่านให้ความสำคัญ ในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมที่ดีของโรงพยาบาล					

“ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้”

วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา



แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร

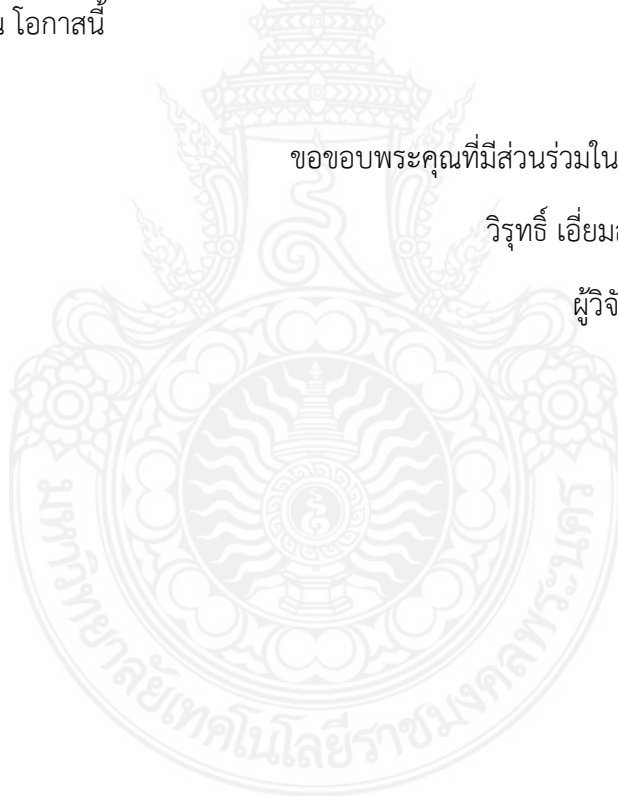
คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารแห่งรัฐ วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณที่มีส่วนร่วมในการตอบแบบสัมภาษณ์

วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ

ผู้วิจัย



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไทย : ศึกษาในโรงพยาบาล รัฐบาลในกรุงเทพมหานคร

แบบสัมภาษณ์ นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาเอก หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารแห่งรัฐ โดยข้อมูลทั้งหมดที่ทำการรวบรวมในครั้งนี้ จะเป็นความลับและผลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะของภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

รหัสเลขผู้ให้ข้อมูล

โรงพยาบาล.....

วันที่..... เวลา..... สถานที่.....

ระยะเวลาในการสัมภาษณ์

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขององค์การของท่าน
2. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากมากไปน้อย
 -ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 -ความปลอดภัยในการทำงาน
 -การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
 -ความก้าวหน้าในงาน
 -ความมั่นคงในงาน
 -สังคมสัมพันธ์
 -ลักษณะการบริหารงาน
 -ภาวะอิสระจากงาน
 -ความภูมิใจในองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ มากหรือน้อยที่สุด เพราะอะไร
3. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ขององค์การของท่าน
4. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน จากมากไปน้อย
 -องค์ประกอบด้านปัญญา
 -องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก
 -องค์ประกอบด้านพฤติกรรม
5. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการทำงาน ขององค์การของท่าน

6. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการทำงาน จากมากไปน้อย

.....ด้านลักษณะงาน

.....ด้านความรับผิดชอบ

.....ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

7. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การพยาบาลวิชาชีพ ขององค์การของท่าน

8. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันจากมากไปน้อย

.....ด้านจิตใจ

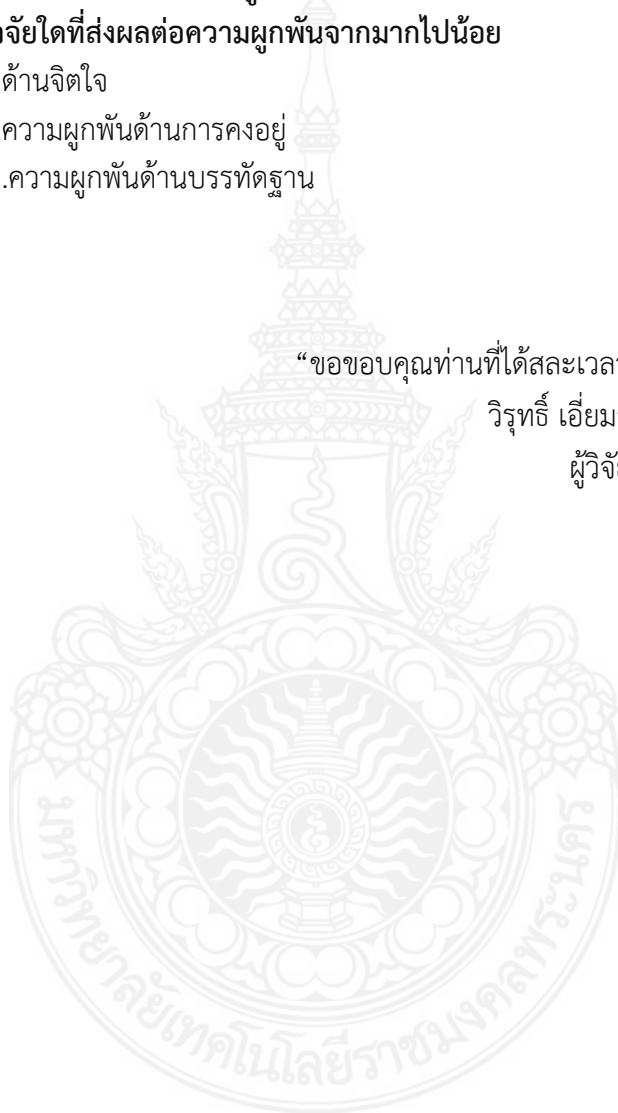
.....ความผูกพันด้านการคงอยู่

.....ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

“ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้”

วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค

หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย



หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณี
โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร

วันที่

ข้าพเจ้า (นาย / นาง / นางสาว) อายุ ปี

อยู่บ้านเลขที่ ถนน แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ

จังหวัดขอทำหนังสือนี้ให้ไว้ต่อหัวหน้าโครงการวิจัยเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

ข้อ 1 ข้าพเจ้าได้รับทราบโครงการวิจัยของ

โครงการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลใน
กรุงเทพมหานคร

ข้อ 2 ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ โดยมีได้มีการบังคับ ชูเชิญ
หลอกลวงแต่ประการใด และพร้อมจะให้ความร่วมมือในการวิจัย

ข้อ 3 ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย
รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยโดยละเอียดแล้วจากเอกสารการวิจัยที่แนบท้ายหนังสือให้
ความยินยอมนี้

ข้อ 4 ข้าพเจ้าได้รับการรับรองจากผู้วิจัยว่า จะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ จะ
เปิดเผยเฉพาะผลสรุปการวิจัยเท่านั้น

ข้อ 5 ข้าพเจ้าได้รับทราบแล้วว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิจะบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้
และการบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่องานใดๆ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม
และวันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว

ส่วนเพิ่มเติมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้า อนุญาต ไม่อนุญาต

- ให้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และบันทึกเสียง
- ให้เก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยมีจดหมายนำ และข้อชี้แจงข้อมูลโครงการวิจัย

พร้อมกันได้แนบของจดหมายเพื่อการส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

..... ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ส่วนเพิ่มเติมนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยอาจยินยอม หรือไม่ยินยอมเข้าร่วมวิจัยในส่วนเพิ่มเติมนี้ ของโครงการดังกล่าว

<p>ข้าพเจ้าได้อ่านข้อมูลข้างต้นอย่างละเอียดแล้ว และมีโอกาสซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ จนเป็นที่พอใจแล้ว ข้าพเจ้าสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมโครงการ (.....) วันที่ วัน / เดือน / ปี</p> <p>ลงชื่อ..... พยาน (.....) วันที่ วัน / เดือน / ปี</p>	<p>ข้าพเจ้ายืนยันว่า ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับโอกาสในการซักถามและทุกข้อสงสัยได้รับการอธิบายอย่างถูกต้องชัดเจนแล้ว ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ขอความยินยอม (.....) วันที่ วัน / เดือน / ปี</p> <p>ลงชื่อ.....พยาน (.....) วันที่ วัน / เดือน / ปี</p>
---	---

ภาคผนวก ง
การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
(Index of Item Objective Congruence)



แบบวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย IOC

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีโรงพยาบาลของรัฐใน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูกลงในวงเล็บ (✓) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 +1 เมื่อท่านแน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัย
 0 เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัย
 -1 เมื่อท่านแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องและไม่เหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัย

สรุปผลดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ได้ดังนี้

ข้อที่/ด้าน	รวมคะแนน	IOC	สรุป
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	7	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	27	0.90	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติในการทำงาน	9	0.96	ใช้ได้
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน	12	0.89	ใช้ได้
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	9	0.74	ใช้ได้
รวมทั้งฉบับ	64	0.89	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
หนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์





คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สาขาแพทยศาสตร์

ประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

wirut iamsahakiat

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร GCP online training (Computer-based)

“แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH-GCP:E6(R2))”

ประกาศนียบัตรฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 09 กรกฎาคม 2567 ถึงวันที่ 09 กรกฎาคม 2569

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไวพจน์ จันทร์วิเลียง)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาแพทยศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงทิพาพร ธาระวานิช)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม



Certificate of Completion

National Research Council of Thailand (NRCT)



certify that

วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ

has completed the

Human Subject Protection (HSP)

Date approved
(08/2/2025)

Date expired
(08/2/2027)

Wiparat De-ong

(Dr. Wiparat De-ong)
Executive Director
National Research Council of Thailand

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ใบรับรองการประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ประเภทโครงการวิจัย : แบบยกเว้น (Exemption Review)
รหัสโครงการ : IRB-052-2024
ชื่อโครงการวิจัย
(ภาษาไทย) : ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลไทย: ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลใน
กรุงเทพมหานคร
(ภาษาอังกฤษ) : THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THAI NURSES: A STUDY IN
GOVERNMENT HOSPITAL BANGKOK METHOPOLIS
หัวหน้าโครงการวิจัย : นายวิรุทธิ์ เอี่ยมสทเกียรติ
สถาบันที่สังกัด : วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
หมายเลขหนังสือรับรอง : IRB-COE-053-2024
วันที่ออกเอกสารรับรอง : 6 สิงหาคม 2567
วันหมดอายุเอกสารรับรอง : วันที่สิ้นสุดการดำเนินโครงการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการประเมินจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลงนาม.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญ์ บุญนิษฐ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



เอกสารเลขที่ 229/2567

เอกสารรับรอง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลราชวิถี

22 พฤศจิกายน 2567

ชื่อโครงการ	ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล ในกรุงเทพมหานคร (THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THAI NURSES: A STUDY IN GOVERNMENT HOSPITAL BANGKOK METHOPOLIS)	
รหัสโครงการ	67194	
ผู้วิจัยหลัก	นายแพทย์วิรุทธิ์ เอี่ยมสทเกียรติ	ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ
สังกัดหน่วยงาน	กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	
ผู้ร่วมวิจัย	รศ.ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี	ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัดหน่วยงาน	วิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	
เอกสารที่รับรอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงร่างการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 2. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล ฉบับที่ 1 วันที่ 23 กันยายน 2567 3. ประวัติผู้วิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 4. เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) ฉบับที่ 2 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 5. เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed Consent Form) ฉบับที่ 2 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 	

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลราชวิถี ได้ดำเนินการพิจารณาจริยธรรม
การวิจัยในคน โดยยึดหลักจริยธรรมการวิจัยตามหลักสากล

ลงนาม.....

(ศ.คลินิก นพ.วีระศักดิ์ ศรีนุกุลกร)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน



รับรองตั้งแต่วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 ถึงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2568

การพิจารณา Expedited review วันที่รายงานความก้าวหน้า วันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 (ทุก 1 ปี)

การรายงานความก้าวหน้า ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



ใบรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมวิจัย
โรงพยาบาลพระรัตนราชธานี

ชื่อโครงการ (ไทย) : ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลไทย : ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้วิจัย : นายแพทย์วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ

เลขที่ใบรับรอง : 2/2568 รหัสโครงการวิจัย : 68-2-002-0

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยการบริการแห่งรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประเภทโครงการวิจัย: โครงการวิจัยภายใน โครงการวิจัยภายนอก

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการวิจัย :

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยได้พิจารณารายละเอียดโครงการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) การเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโครงการวิจัย
- 2) วิธีการวิจัยที่เหมาะสมและได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์ และรักษาความลับของ กลุ่มตัวอย่างในโครงการวิจัย
- 3) การดำเนินงานวิจัยเหมาะสม ไม่ก่อความเสียหายต่อกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัย

วันที่รับรอง : 11 พฤศจิกายน 2567

วันหมดอายุการรับรอง : 10 พฤศจิกายน 2568

เอกสารนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่าโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการตรวจสอบและมีมติจากคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมวิจัยของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานี ให้ดำเนินการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลพระรัตนราชธานี ได้ตามเงื่อนไขและแนวทางที่เจ้าของโครงการเสนอมา

ลงนาม.....

(นายศุภวุฒิ พงษ์วัฒน์)

ประธานคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมวิจัย



เอกสารเลขที่ ..1.12./2567

กรมการแพทย์
โรงพยาบาลเลิดสิน

เอกสารรับรอง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลเลิดสิน

..1.1. พฤศจิกายน 2567

ชื่อโครงการวิจัย ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลไทย :
ศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร

รหัสโครงการวิจัย LH671057

หัวหน้าโครงการวิจัย นายวิรุทธิ์ เอี่ยมสทเกียรติ ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ

สังกัดหน่วยงาน สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

เอกสารที่รับรอง

1. โครงร่างวิจัย ฉบับที่ 2.0 วันที่ 2 พฤศจิกายน 2567
2. เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1.0 วันที่ 5 กันยายน 2567
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1.0 วันที่ 5 กันยายน 2567
4. แบบสอบถาม ฉบับที่ 1.0 วันที่ 5 กันยายน 2567
5. ประวัติหัวหน้าโครงการวิจัยและคณะฯ ฉบับที่ 1.0 วันที่ 5 กันยายน 2567

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลเลิดสิน ได้ดำเนินการพิจารณา
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยยึดหลักจริยธรรมการวิจัยตามหลักสากล

ลงนาม

(นางปรุมาภรณ์ สุรวงษ์สิน)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลเลิดสิน

ลงนาม

(นายอนุสรณ์ พัฒนจินดากุล)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม
รองผู้อำนวยการด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ
ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเลิดสิน

รูปแบบการพิจารณา : พิจารณาแบบเร็ว

วันที่รับรอง : 11. พฤศจิกายน 2567 วันหมดอายุ : 11. พฤศจิกายน 2568

การรายงานความก้าวหน้า ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้งปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี
ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

