

**แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง***

**Working Motivation, Work-Life Balance and
Organizational Commitment of Professional Nurses
in a Private Hospital**

อติทยา เล็กประทุม**

Athitaya Lekpratum

เฉลิมขวัญ สิงห์***

Chalermkwan Singhwee

* บทความวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562

This research article is part of “Working Motivation, Work-Life Balance and Organizational Commitment of Professional Nurses in a Private Hospital”, Year 2019.

** นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Student in Master's Degree Community Psychology, Department of Psychology,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Corresponding author, e-mail: money.
akiko@gmail.com

*** ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University,
Independent study Advisor, e-mail: fsoccks@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, Least significant difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 2) พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ ประสบการณ์ด้านการทำงานพยาบาลวิชาชีพและความถี่ในการขึ้นเวรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .75$) และ 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .67$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

Abstract

The objectives of this study were; 1) to study the level of working motivation, work-life balance and organizational commitment of professional nurses in a private hospital, 2) to compare organizational commitment of professional nurses in a private hospital, 3) to study relationships between motivation and organizational commitment of professional nurses in a private hospital 4) to study relationships between work-life balance and organizational commitment of professional nurses in a private hospital. The samples of this study were 190 professional female nurses working in a private hospital. Data were collected by using the questionnaires. The statistic methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Least significant difference (LSD) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of this study indicated that 1) the level of working motivation of professional nurses in a private hospital was at the high level, work-life balance of professional nurses was at the moderate level and organizational commitment of professional nurses was at the high level 2) professional nurses in a private hospital who had different in age, professional nurses work experience and frequency of overtime work have different organizational commitment, 3) working motivation for have positively correlated with organizational commitment of professional nurses. ($r = .75$) and 4) work-life balance have positively correlated with organizational commitment of professional nurses. ($r = .67$)

Keywords: working motivation, work-life balance and organizational, commitment, professional nurses in a private hospital.

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันแนวโน้มของพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง อาจเป็นเงื่อนไขหนึ่งซึ่งส่งผลทำให้มีอัตราการลาออกจากการที่สูงขึ้น ซึ่งเห็นได้จาก ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพได้เกิดขึ้นทั่วโลก ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้ว อย่างสหรัฐอเมริกา แคนาดาและประเทศที่กำลังพัฒนาในแถบเอเชีย แอฟริกา รวมทั้งประเทศไทย (Sawaengdee, 2007) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาวิกฤติการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ แม้ปัจจุบัน ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการผลิตพยาบาลวิชาชีพให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่จะเห็นได้ว่า อัตราการลาออกจากการของพยาบาลวิชาชีพยังคงเป็นปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลหลาย ๆ แห่งในปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องทำงานเป็นรอบเวร เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค การได้รับ อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ขณะปฏิบัติงาน อีกทั้ง พยาบาลวิชาชีพยังมีหน้าที่ติดต่อบริการงานทั้งกับแพทย์ ทีมสหวิชาชีพ ผู้ป่วยและญาติ เรียกได้ว่าต้องรับแรงกดดันจากทุกฝ่าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพ ที่ต้องมีความอดทนและเสียสละในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง (Battu & Chakravarthy, 2014) จนในบางครั้งทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นตัวชี้วัดอัตราการลาออกจากการของพยาบาลวิชาชีพ การเสริมสร้างให้พยาบาล วิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พยาบาลวิชาชีพอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตาม เป้าหมาย หากองค์กรสร้างแรงจูงใจที่ดี พยาบาลวิชาชีพก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถของตน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรตามมา ความผูกพันจึงเป็นตัววัดการประสบความสำเร็จขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยเรื่อง “การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร” พบว่า การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการลดอัตราการลาออก การลางาน การโยกย้ายงาน

รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของพนักงานทำให้พนักงานสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรจะทำให้งานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (กานต์พิชชา บุญทอง, 2559)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพทำงานด้วยความเต็มใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพนั้นจึงจำเป็นต้องยึดหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (สมสมัย สุธีรศานต์, 2551) หากพยาบาลวิชาชีพเกิดความไม่พึงพอใจในงานอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ส่งผลให้มีการขาดงาน ขอย้ายงาน มาสายหรือลาออกจากงานขึ้น (Robbins, 2001) ทำให้โรงพยาบาลมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอ เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการบริการ เพราะผู้ป่วยอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเท่าที่ควร หากพยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจในการทำงานจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกรัก และมีความผูกพันต่อองค์กร จึงเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือการที่พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดสรรบทบาทของงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความสมดุล (Hutton, 2005) และสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข มีเวลาให้ครอบครัว มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว มีเวลาทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ประสบผลสำเร็จทั้งเรื่องของการงานและชีวิตครอบครัว เกิดความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้นย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการงานและองค์กร หากองค์กรใดก็ตามผู้ปฏิบัติงานขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงและส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงด้วยเช่นกัน จึงเห็นได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อพิจารณาแนวทางที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด Two-factor theory ของ Herzberg (1959) มาเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อีกทั้งยังนำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) มาใช้เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและยังคงอยู่กับองค์กรได้จนถึงเกษียณอายุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (Two - factor theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two - factor theory) ของ Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม (Herzberg, 1959) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน เป็นรูปแบบการแสดงออกทางวาจาหรือการปฏิบัติ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อคุณลักษณะของงานว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ท้าทายความสามารถ น่าสนใจ น่าเรียนรู้ และน่าลงมือปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานได้อย่างมีอิสระให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรโดยเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม

2.2 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

2.3 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าในการให้คำแนะนำ การสอนงานและการมอบหมายงาน ตรงตามความสามารถของบุคคล

2.4 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal relationship) หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยที่ได้รับจากการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพตามการรับรู้จากบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ทำ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องมาจาก ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two - factor theory) ของ Herzberg (1959) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึง แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่เสนอให้องค์กร มีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่ต้องไม่ละเลยการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยค่าจูนด้วย เพราะถ้าปัจจัยค่าจูนลดลงจะสร้างความไม่พอใจและ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความไม่พึงพอใจงานเกิดขึ้น อาจทำให้เป็นสาเหตุทำให้พนักงานมีการโยกย้ายงานหรือการลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะช่วยเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงานและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัย ได้เล็งเห็นว่า แนวความคิดของทฤษฎีนี้มีความครอบคลุมและมีองค์ประกอบ ในการสร้างแรงจูงใจที่มีความหลากหลายทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึก อยากทำงานให้กับโรงพยาบาล ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรจึงควรเลือกใช้วิธีการที่ เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อ องค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ Greenhaus, Collins and Shaw

Greenhaus, Collins and Shaw ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่ามี 3 ลักษณะ (Greenhaus, Collins and Shaw, 2003) ดังนี้

1. ความสมดุลในด้านเวลา (Time balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม
2. ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างลงตัว
3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลอยู่กับองค์กรได้อย่างยืนยาว เพราะเมื่อบุคคลมีความสมดุลที่ดีจะทำให้เกิดความสุขทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีเวลาดูแลสุขภาพในครอบครัวและสามารถพัฒนาศักยภาพและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการระหว่างบทบาทหน้าที่และความต้องการของชีวิต รวมถึงการมีความสามารถในการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมทำให้ชีวิตเกิดดุลยภาพ หากองค์กรมีความยืดหยุ่นในข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น ให้อำนาจพนักงานสามารถสลับเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวหรือมีเวลาผ่อนคลายจากความเครียดในที่ทำงาน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้หรือติดภาพวาดบริเวณที่ทำงาน การจัดให้มีแสงสว่างที่เหมาะสมต่อการทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกสบาย ผ่อนคลายและลดความตึงเครียดจากการทำงาน เป็นต้น การวางแผนการทำงานให้เป็นระบบมีการปรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากกว่าการแข่งขันระหว่างบุคคล เน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง

สมาชิกในองค์กร รวมทั้งต้องสนับสนุนทรัพยากรให้มีเพียงพอ มีการแบ่งงาน โดยเฉลี่ยความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสมและมีการวางระบบ การสอนงานโดยให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงานเก่าและ พนักงานใหม่ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่ลดแรงกดดันในงาน มีการปรับตัวและเรียนรู้ งานได้เร็วขึ้น การไม่ให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็น การจัดสวัสดิการที่ เหมาะสมกับพนักงาน รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างด้านสุขภาพกาย และจิตใจของพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น โดยสามารถให้ครอบครัวพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมได้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างสมาชิกในครอบครัวและองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรัก มีความผูกพัน ต่อองค์กรและมีความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีตามแนวความคิดของ Greenhaus, Collins and Shaw (2003) เพื่อใช้กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแนวคิดและนิยาม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้กล่าวถึง การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลา และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวได้เหมาะสม กับสภาพความต้องการของตนเองจนเกิดความพึงพอใจเพื่อให้มีความสมดุล พอเหมาะพอดีกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers

Steers ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงให้เห็นได้ 3 รูปแบบ Steers (1977) ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเชื่อว่าองค์กรจะนำตนเองไป สู่ความสำเร็จได้
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง การอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์และความ ก้าวหน้าขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ไม่มีความคิดในการลาออกหรือย้ายงาน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบที่ได้กล่าวมาข้างต้น ไม่ใช่เพียงแค่การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเท่านั้นแต่ยังเป็นการแสดงออกของพนักงานด้วยความเต็มใจในการอุทิศแรงกาย แรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามต้องการ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปอีกด้วย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีตามแนวความคิดของ Steer (1977) เพื่อใช้ในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เพราะแนวความคิดของ Steer (1977) เป็นความผูกพันด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมที่กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรโดยบุคคลจะต้องรักษาสถานภาพสมาชิกในองค์กรไว้เพื่อที่จะช่วยทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งแนวคิดและนิยามนี้ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความพึงพอใจของบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรทั้งทางด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดคุณภาพขององค์กรได้อีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ประสบการณ์ด้านการทำงานพยาบาลวิชาชีพ
- ความถี่ในการขึ้นเวร
- ความสมดุลของรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

- นโยบายและการบริหาร
- เงินเดือนและผลตอบแทน
- การปกครองบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- สถานะของอาชีพ

(Herzberg, 1959)

ความผูกพันต่อองค์กร

- ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(Steers, 1977)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ด้านเวลา
- ด้านการมีส่วนร่วม
- ด้านความพึงพอใจ

(Greenhaus, Collins and Shaw, 2003)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

4. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

5. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 359 คน สํารวจเมื่อเดือนพฤศจิกายน ปี พ.ศ. 2561
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973 อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตามแผนกที่ปฏิบัติงานเป็นชั้นภูมิ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยในและแผนกเฉพาะทาง เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลากจากบัญชีรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพแบบจับแล้วไม่ใส่คืน (Without replacement) แล้วแจกจ่ายแบบสอบถามตามรายชื่อที่จับได้ ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ข้อคำถามแบบตรวจรายการ (Check list) และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Herzberg (1959) แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจูง

ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ ข้อคำถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 60 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Greenhaus, Collins and Shaw (2003) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วมและด้านความพึงพอใจ ข้อคำถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Steers (1977) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ข้อคำถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามมาทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบแบบสอบถามในแต่ละข้อโดยการวิเคราะห์

หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .985 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- 2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963
- 2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .961
- 2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .921
- 2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .900
- 2.1.5 ด้านความก้าวหน้า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .885
- 2.1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .955
- 2.1.7 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881
- 2.1.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967
- 2.1.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .905
- 2.1.10 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962
- 2.1.11 ด้านสถานะของอาชีพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .965

2.2 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .917 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- 2.2.1 ด้านเวลา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .828
- 2.2.2 ด้านการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .846
- 2.2.3 ด้านความพึงพอใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910

2.3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .977 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- 2.3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .948
- 2.3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .951

2.3.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำแบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และได้ออกหนังสือรับรอง COE No. COE62/001 ณ วันที่ 15 มกราคม 2562

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาคพิเศษ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพื่อสอบถามข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง มีระยะเวลาการเก็บข้อมูล 1 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่า Least significant difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ที่ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.84 มีสถานภาพสมรสแบบโสด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีประสบการณ์ด้านการทำงานพยาบาลวิชาชีพ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 41.58 มีชั้นเวรบ่ายหรือเวรดึก 11 เวรต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 35.79 มีความสมดุลของรายได้ พอใช้เหลือเก็บ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 52.11

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน

(n=190)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.08	.35	สูง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.26	.38	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.14	.36	สูง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.23	.44	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.29	.39	สูง
ด้านความก้าวหน้า	2.75	.62	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.06	.51	สูง
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	2.61	.61	ปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน (ต่อ)

(n=190)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.91	.68	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.09	.63	สูง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.14	.44	สูง
ด้านสถานะของอาชีพ	3.56	.47	สูง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม	2.95	4.2	ปานกลาง
ด้านเวลา	2.79	.55	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม	3.07	.48	สูง
ด้านความพึงพอใจ	3.05	.47	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.15	.42	สูง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.22	.42	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	3.23	.41	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.04	.54	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ

ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านเวลา อยู่ในระดับปานกลาง

พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (F) ของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=190)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	t	F	p-value	สรุปผล
อายุ		3.836*	.023	แตกต่าง
สถานภาพสมรส	-.195		.845	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ด้านการทำงานพยาบาลวิชาชีพ		4.960**	.008	แตกต่าง
ความถี่ในการขึ้นवर		3.319*	.038	แตกต่าง
ความสมดุลของรายได้		1.600	.205	ไม่แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านความถี่ในการขึ้นเวรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ด้านการทำงานพยาบาลวิชาชีพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและด้านความสมดุลรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD)

(n = 190)

ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		(1)	(2)	(3)
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
(1) อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.05	-	-	-
(2) อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	3.22	*	-	-
(3) อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี ขึ้นไป	3.20	ns	ns	-

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงที่สุด รองลงมาคืออายุมากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี ขึ้นไปและมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์ด้านการทำงาน
พยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD)
(n = 190)

ความผูกพันต่อองค์กรจำแนก ตามประสบการณ์ ด้านการทำงานพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	ประสบการณ์ด้านการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ		
		(1)	(2)	(3)
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
(1) 1 - 5 ปี	3.01	-	-	-
(2) 6 - 10 ปี	3.12	ns	-	-
(3) 11 ปีขึ้นไป	3.25	*	*	-

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ด้านการทำงาน
พยาบาลวิชาชีพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพัน
ต่อองค์กรโดยรวมสูงที่สุด รองลงมา มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และมีประสบการณ์
1 - 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามความถี่ในการขึ้นเวร
เป็นรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD)

(n = 190)

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความถี่ในการขึ้นเวร	$\bar{X}$	ความถี่ในการขึ้นเวร		
		(1)	(2)	(3)
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
(1) ไม่ขึ้นเวรป่วยหรือเวรดึก	3.26	-	-	-
(2) ขึ้นเวรป่วยหรือเวรดึก 1 - 10 เวรต่อเดือน	3.14	ns	-	-
(3) ขึ้นเวรป่วยหรือเวรดึก 11 เวรต่อเดือนขึ้นไป	3.07	*	ns	-

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความถี่ในการขึ้นเวรต่างกันมีความ
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ขึ้นเวรป่วยหรือเวรดึก จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
สูงที่สุด รองลงมา พยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นเวรป่วยหรือเวรดึก 1 - 10 เวรต่อเดือน และ
พยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นเวรป่วยหรือเวรดึก 11 เวรต่อเดือนขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

(n = 190)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความ พยายาม อย่างมาก เพื่อประโยชน์ ต่อองค์กร	ด้านความ ปรารถนา อย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร	โดยรวม
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	.50**	.55**	.48**	.56**
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	.51**	.51**	.47**	.54**
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.53**	.55**	.42**	.54**
4. ความรับผิดชอบ	.57**	.61**	.49**	.60**
5. ความก้าวหน้า	.40**	.37**	.38**	.42**
ปัจจัยค้ำจุน				
1. นโยบายและการบริหาร	.59**	.52**	.48**	.57**
2. เงินเดือนและผลตอบแทน	.43**	.43**	.42**	.48**
3. การปกครองบังคับบัญชา	.50**	.45**	.52**	.55**
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.47**	.45**	.39**	.47**
5. ความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน	.64**	.57**	.59**	.66**
6. สถานะของอาชีพ	.46**	.48**	.42**	.49**
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	.73**	.69**	.65**	.75**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ($r=.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

(n = 190)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ ต่อองค์กร	ด้านความ ปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของ องค์กร	โดยรวม
1 ด้านเวลา	.47**	.47**	.43**	.50**
2. ด้านการมีส่วนร่วม	.57**	.55**	.48**	.58**
3. ด้านความพึงพอใจ	.63**	.60**	.51**	.63**
ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม	.65**	.63**	.56**	.67**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ($r=.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีอายุ อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.84 รองลงมา มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.95 และมีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.21 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงที่สุด รองลงมา มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปีขึ้นไป และมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปีเป็นช่วงอายุที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ (เต็มคักดิ์ คทวนิช, 2546) กล่าวว่า ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นช่วงชีวิตของวัยทำงาน เป็นวัยที่ต้องการสร้างฐานะ ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน มีความสามารถทางสติปัญญาสมบูรณ์ที่สุด รู้จักจดจำและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เครือแบน และคณะ (2556) ที่ศึกษาความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแบบโสด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมามีสถานภาพสมรสแบบสมรส จำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 28.42 และมีสถานภาพสมรสแบบหม้าย หย่าร้าง แยกทาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไม่ได้จำกัดด้วยสถานภาพสมรส พยาบาลวิชาชีพที่โสด สมรส หม้าย หย่า แยกทาง สามารถทำงานด้วยความทุ่มเทร่างกาย แรงใจและสติปัญญาในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีความรักในองค์กรและไม่คิดที่จะลาออกจากการงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวดี เหล่าพาณิชย์ และคณะ (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์ด้านการงานพยาบาลวิชาชีพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์ด้านการงานพยาบาลวิชาชีพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์น้อยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด โดยผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$) รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.12$) และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.01$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานมากเป็นผู้ที่คงอยู่ในวิชาชีพมาเป็นระยะเวลา

ที่สุดจึงมีความทุ่มเทในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร อยากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรธณ เวศานนท์เวชและคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันมะเร็ง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานวิชาชีพพยาบาลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีความถี่ในการขึ้นเวรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีความถี่ในการขึ้นเวรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ขึ้นเวรบายหรือเวรดึกเลยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นเวรบายหรือเวรดึกมากที่สุดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ขึ้นเวรบายหรือเวรดึก มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาขึ้นเวรบายหรือเวรดึก 1 - 10 เวรต่อเดือน ($\bar{X} = 3.14$) และต่ำที่สุดคือขึ้นเวรบายหรือเวรดึก 11 เวรต่อเดือนขึ้นไป ($\bar{X} = 3.07$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ขึ้นเวรจะมีเวลาในการจัดสรรความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีความตั้งใจทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นเวรบายหรือเวรดึกมากที่สุด เพราะการขึ้นเวรมากทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ขาดการพักผ่อน ขาดเวลาดูแลตนเองและครอบครัว ทำให้ความตั้งใจในการทำงานลดลงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ หนูบุตร (2554) ได้ทำการศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของโรงพยาบาลวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่า จำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีความสมดุลของรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีความสมดุลของรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสมดุลของรายได้พอใช้เหลือเก็บ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 52.11 รองลงมา มีความสมดุลของรายได้พอใช้ไม่เหลือเก็บ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 และน้อยที่สุดมีความสมดุลของรายได้ไม่พอใช้มีหนี้สิน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไม่ได้จำกัดด้วยความสมดุลของรายได้เพราะทุกคนต่างงานให้กับองค์กร ต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรเหมือนกัน ดังนั้น แม้พยาบาลวิชาชีพจะมีความสมดุลของรายได้ที่ต่างกันไปก็ไม่ได้ทำให้ความตั้งใจทุ่มเททำงานให้กับองค์กรต่างกัน จึงส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วิเวโก (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่ายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวม ($r = .75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีจะเป็นตัวกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพกระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ เช่น มีความตั้งใจต่อการทำงาน พร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจที่จะทำงานให้กับองค์กร แรงจูงใจในการทำงานยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขและส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพ

มีการปฏิบัติงานที่ดีมีความผูกพันต่อองค์กรและอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (สุขุมกล ททรัพย์มงคล, 2553) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อปัจจัยค้ำจุนไม่มีความเหมาะสมย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานได้และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจลาออกจากงานได้มากที่สุด องค์กรจึงมีการสร้างแรงจูงใจที่ครอบคลุมกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งทุกด้านเช่นกัน งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวม ($r = .67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรมีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างสมดุลเพื่อให้มีสัดส่วนของเรื่องงาน ครอบครัว สังคมและตนเองที่เหมาะสม ซึ่งด้านเวลานับเป็นปัญหาสำคัญของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ทำงานไม่เป็นเวลาเหมือนกับอาชีพอื่น ๆ หากองค์กรมีการสร้างความ

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Woodland (2003) พบว่า องค์กรที่มีนโยบายด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีจะเป็นการส่งเสริมให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อัตราการขาดงานและลาออกจากงานของพนักงานลดลงและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านเช่นกัน ดังนั้น ถ้ามีการส่งเสริมมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่สูงขึ้นก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นไปด้วย ซึ่งงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ แก้วทวี และ อารีวรรณ อ่วมตานี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บรรยายภาพความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่หนึ่ง แรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.08$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นโรงพยาบาลที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานได้อีกทั้งยังมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีความมั่นคงปลอดภัย

จากการทำงาน มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและปลอดภัย ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนมีการปรับเงินเดือนขึ้นทุกปีตามผลงานของพยาบาลวิชาชีพหรือตามผลประกอบการของโรงพยาบาล ด้านสุขภาพอนามัยมีสวัสดิการรักษาฟรีสำหรับพยาบาลวิชาชีพและมีส่วนลดค่ารักษาพยาบาลสำหรับสมาชิกในครอบครัว ด้านการออมเงินมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสหกรณ์ออมทรัพย์ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ มีสวัสดิการหอพักให้กับพนักงาน มีสวัสดิการค่าตัดชุดพนักงาน คนละ 2,000 บาท/ปี อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น กิจกรรมวิ่ง กิจกรรมสานฝันปันน้ำใจและมีกิจกรรมที่ครอบครัวพนักงานสามารถมีส่วนร่วมได้ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า องค์กรที่มีนโยบายแสดงออกถึงการใส่ใจพนักงานย่อมส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภวนิษฐ์ พานรัตน์และบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในภาครัฐพบกว่า งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมณพัฒน์ แผล้มเขตต์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่สอง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องมีการผลัดเปลี่ยนรอบเวรทำงาน ทำให้เวลาการทำงานหรือการพักผ่อนแตกต่างกับอาชีพอื่น ๆ การจัดการกับบทบาทหน้าที่และความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตจึงขาดความสมดุล อีกทั้งยังเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากลักษณะของการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้อื่น ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถละบทบาทหน้าที่ของตนไปทำกิจกรรม

ส่วนตัวอยู่กับครอบครัวหรือสังคมได้มากเท่ากับอาชีพอื่น การलगาน การหยุดงาน จึงทำได้ค่อนข้างจำกัดเนื่องมาจากปัญหาอัตราค่าจ้างคนไม่เพียงพอ ผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของโรงพยาบาลวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในภาครัฐบาล พบว่า งานวิจัยนี้มีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์ ธนาญ ภูวิทย์ธร และ นิติย์ หทัยสิริ สุธศรี (2559) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว งานและสังคมของพยาบาลวิชาชีพทั้งภาคเอกชนหรือภาครัฐยังไม่สมดุลกัน หากโรงพยาบาลมีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและพนักงาน มีความคงอยู่กับองค์กรต่อไป หากพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จำเนียร จวงตระกูล (2553) ที่กล่าวว่า องค์กรมีส่วนที่สำคัญในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำให้สามารถทำหน้าที่และบทบาทต่าง ๆ ของตนเอง ได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งยังสามารถลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงานและสามารถลดต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานใหม่เข้าทำงานได้อีกด้วย

ส่วนที่สาม ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.15$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เช่น การให้เงิน

โบนัสแก่พนักงาน สวัสดิการดูแลครอบครัวของพนักงาน เป็นต้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีความคิดว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของตน ผลการศึกษาพบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ เครือแป้น ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน บัณฑิต (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในภาคราชการ พบว่า งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ สังเกตูใจ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และสอดคล้องกับ Somers (1995) ที่ทำการ ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน การลาออก และการขาดงาน พบว่า ความผูกพัน ด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับการลาออกและการขาดงาน พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกผูกพันและรักองค์กร เวลาทำงานจึงมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานให้กับโรงพยาบาลอย่างเต็มความสามารถและทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงพยาบาลเป็นสำคัญเพราะเชื่อว่าตน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พยาบาลวิชาชีพจึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของโรงพยาบาล มีความรับผิดชอบต่อการ ทำงาน มีความตั้งใจและตรงต่อเวลาเมื่อมาทำงาน มีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน ด้านการพยาบาลอย่างเต็มที่เพื่อดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยและประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกต่อโรงพยาบาลในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลเพราะมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และเชื่อว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่มีคุณภาพ เมื่อพยาบาลวิชาชีพอยากเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงพยาบาล ทำให้มีการแสดงออกถึงความรู้สึกผูกพันและพร้อมที่จะทำงาน อย่างเต็มความสามารถและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ ซึ่งแสดงออกถึงความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อโรงพยาบาล หากโรงพยาบาลอื่นเสนอผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ไม่คิดจะย้ายโรงพยาบาล

เพราะองค์กรแห่งนี้สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตได้ มีผลตอบแทนที่ดี มีความก้าวหน้า และสามารถเติบโตในสายอาชีพของตนเองได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุน้อยหรือกลุ่มที่มีประสบการณ์พยาบาลวิชาชีพน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้น ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มเหล่านี้ให้มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะลาออกมากที่สุด ดังนี้

1.1 เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ เพื่อให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

1.2 สร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมด้านความสามัคคีในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

1.3 สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพเพื่อสร้างกำลังใจในการทำงานและการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.4 ควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อมากขึ้น ทั้งด้านวิชาชีพ การพยาบาลหรือด้านอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

2. จากผลการศึกษาพบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานมีผลต่อความผูกพันขององค์กร พยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนเวรมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้น การจัดเวรหัวหน้าควรมีการบริหารชั่วโมงการทำงานในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ให้มีการทำงานล่วงเวลาที่มากเกินไปเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีเวลาพักผ่อน มีเวลาส่วนตัว อยู่กับครอบครัวและมีเวลาทำประโยชน์เพื่อสังคมได้อย่างเหมาะสม เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีนั่นเอง

3. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจทำงานให้องค์กรมากขึ้น ดังนี้

3.1 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน องค์กรควรมีการบริหารเรื่องของเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัสประจำปีให้มีความเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับโรงพยาบาลเอกชนอื่น ๆ และให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานและเป็นการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพยาบาลวิชาชีพอีกด้วย

3.2 ด้านความก้าวหน้า องค์กรควรมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสในการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ประสบการณ์และนำกลับมาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมวิชาชีพฟัง ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกันกับองค์กรมากขึ้น เป็นการช่วยโน้มน้าวใจให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น

3.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสและไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถให้กับพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเองและเห็นคุณค่าในตนเอง

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการพัฒนารูปแบบนโยบายที่ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา ดังนี้

4.1 จัดให้มีการยืดหยุ่นต่อการทำงาน เช่น การไม่จัดเวรที่ยาวติดกันเกินไปหรือให้แลกเปลี่ยนเวรกันได้เพื่อลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวเกินไปและให้พยาบาลวิชาชีพได้มีวันหยุดพักผ่อน

4.2 จัดให้มีวันลางานได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น เช่น การลากิจ การลาพักร้อน การลาป่วย การลาคลอดหรือลาหยุดงานได้ในกรณีที่มีความจำเป็น เป็นต้น

4.3 จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อประหยัดเวลาในการเดินทางเพื่อไปทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีรถนำภายในโรงพยาบาลสำหรับการทำธุรกรรมทางการเงิน มีสถานที่ผ่อนคลายความเครียด เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้นไป ดังนี้

5.1 ควรมีการจัดฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.2 มีการยกย่องชมเชยหรือมอบรางวัลให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่กระทำความดี เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้เกิดความทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อให้ตนเองและองค์กรประสบผลสำเร็จและมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับทีมสหวิชาชีพอื่น ๆ ภายในโรงพยาบาล เพื่อจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กรได้มากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผาสุกในชีวิตและความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย เป็นต้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3. ควรทำการศึกษาชั่วโมงการทำงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อให้ทราบแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา บุญทอง. (2559). **การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)
- จิราพรรณ เวศานนท์เวช บุปผาชาติ ชุนอินทร์ พัชรี เจริญพรและรัชฎาพร ลีดาตาส. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันมะเร็ง **วารสารโรคมะเร็ง**, 28(4), 161-171.
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จุฑามาศ วิเวโก. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน.** กรุงเทพฯ : ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล.
- ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์ ธนาญ ภูวิทยธร และนิตย์ พัทย์วงษ์ สุธศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**, 12(1), 21-43.

เดิมศักดิ์ คทวนิช. (2546). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 8).

กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

ปภณวิษณุพานุรัตน์และบุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2556). ปัจจัยของความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. **วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์**,
33(1), 29-42.

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์ ปิยธิดา ตรีเดช พิระ ศรีกรศรีนิจิตร และสุจิตรา นิลเลิศ. (2553).

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี. **วารสาร
พยาบาลทหารบก**, 11(2), 26-33.

พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ**

ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

รัฐพล นิธินันท์กุลภัทรและภูษิต วงศ์หล่อสายชล. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่าง**

**แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).

ศุลีพร จิตต์เที่ยง. (2554). **ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร**

ของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.
(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).

สมสมัย สุธีรศานต์และจินตนา วรณรัตน์ (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก

โอนายของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 20(2), 145-159.

สุขกมล ทรัพย์มงคล. (2553). **มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
สรรพากรเขตพื้นที่ 21**. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).

- อมรรัตน์ แก้วทวีและอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยายความปลอดภัยในการทำงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 15(3), 313-320.
- อรวรรณ เครือแป้น ปิยธิดา ตริเดช และวงเดือน บัณฑิต. (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ**, 29(2), 10-19.
- อนันต์ สังเกตใจ. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน**. แม่ฮ่องสอน : โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน.
- Battu, N. and Chakravarthy, G.K. (2014). Quality of work life of nurse and paramedical staff in hospitals. **International Journal of Business and Administration Research Review**, 2(4), 200-207.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1998). Behavioral norms and expectations. A quantitative approach to the assessment of organizational culture. **Group & Organization Studies**, 13, 245-273.
- Fochsen, G., Sjogren, K., Josephson, M., & Lagerstrom, M. (2005). Factors contributing to the decision to leave nursing care. a study among Swedish nursing personnel. **Journal of Nursing Management**, 13, 338-344.
- Greenhaus, J., Collins, K, & Shaw, D. (2003). The relation between work-Family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, 63(3), 510-513.
- Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. (1959). **The Motivation to Work**. (2nd ed.). New York: John Wiley.

- Hutton, A. (2005). **The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice.** New Zealand: Hudson Highland Group.
- Robbins, Stephen P. (2001). **Organizational Behavior.** (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sawaengdee K, (2007). **The Current Nursing Workforce Situation in Thailand.** Bangkok: Graphigo system.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: an examination of direct and interaction effect. **Journal of Organizational Behavior**, 16, 49-58.
- Steers, R. M. (1977). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.** Administrative Science Quarterly: 22.
- Pooyan, A., Eberhardt, B. J., & Szigeti, E. (1990). Work-related variables and turnover intention among registered nurses. **Nursing & Health Care** 11(5), 255-258.
- Woodland, S. (2003). **The second work-life balance study: Results from the employees' survey – executive summary.** Employee Relations Research Series: 22.

Translated Thai References

- Amornrat Kaewtawee and Areewan Oumtanee. (2014). Relationships between work-life balance, safety climate and organizational commitment of professional nurses, private hospitals, southern region. **Journal of The Royal Thai Army Nurses**, 15(3), 313-320. [In Thai].

- Anan Sangketjai. (2016). **The Commitment to The Organization of Nurses at Thanyarak Hospital Mae Hong Son.** Mae Hong Son : Thanyarak hospital. [In Thai].
- Boontham Kijpreedaborisud. (2004). **Social Sciences Research Methodology.** (8th ed.). Bangkok: Jamjuree. [In Thai].
- Chamnien Chuangtrakul. (2009). **Quality of Work Life.** Bangkok: Business law center international company. [In Thai].
- Kanpitcha Boonthong. (2016). **A Study of Personal Factors, Quality of Work Life and Work Satisfaction Influencing the Organizational Commitment of private Hospital Employees: A Case Study of Rajthanee Hospital, Ayutthaya Province.** (Independent research of Master's Degree, Bangkok University). [In Thai].
- Jirapun Vesanontavech, Bulpachat Kunin, Patcharee Chareonporn and Ratchadaporn Seedadard. (2008). Relationship between personal factors, Job satisfaction, Job characteristic and Job performance with organization commitment of registered nurses in national cancer institute. **The Cancer Journal**, 28(4), 161-171. [In Thai].
- Jutammat Vivego. (2011). **Organizational Commitment of the Personnel in Na-Yai-Am Hospital, Chantaburi Province.** (Thesis of Master's Degree, Burapha University). [In Thai].
- Juthaporn Noobut. (2011). **Balance Between Life and Work. Case Study: Vibhavadi Hospital.** (Thesis of Master's Degree, Thammasat University). [In Thai].
- Natthaphant Tatiyapom, Thanayupu Wittayatom and Nitya Watsaiwongsuksri. (2016). The relationship between the work life balance and the work performance efficiency of staffs in surathani hospital. **Journal of Phuket Rajabhat University**, 12(1), 21-43. [In Thai].

- Orawan Kurepan Piyathida Tridech and Wungdeun Puntdee. (2013). Organizational commitment of professional nurses in a private hospital. **Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok**, 29 (2), 10-19. [In Thai].
- Paphawadee Laikaphan, Piyathida Tridetpira, Jubjit Jit and Suchitra Nilert. (2010). Commitment to the organization of professional nurses, Ramathibodi hospital. **Journal of The Army Nurses**, 11(2), 26-33. [In Thai].
- Pimnapud Chalamket (2016). **Factors Affecting Retention of Professional Nurses at Thammasat University Hospital in Pathumthani**. (Thesis of Master's Degree, Rajamangala University of Technology Thanyaburi). [In Thai].
- Porphanawit Panurat and Boonjai Srisatidnarakul. (2013). Key contributor for nurse job satisfaction in private hospitals. **Songklanakarind Nursing Journal**, 33(1), 29-42. [In Thai].
- Rattapol Nitinankulphat and Phusit Wong Lor Sai Chon. (2018). **The Relationship Between Motivation in Working with Organizational Commitment of Operational Staff Kasemratsriburin Hospital**. (Thesis of Master's Degree, Thai chamber of commerce University). [In Thai].
- Somsom Suteerasan and Jintana Wannarat (2014). Factors influencing turnover of professional nurses in nursing division at songklanakarind university Hospital. **Journal of Nursing Science Chulalongkorn University**, 20 (2), 145-159. [In Thai].

- Sukkamol Sapmongkol. (2010). **Standards for Human Resource Management Success and Job Satisfaction of The Staff of The Area Revenue Office 21.** (Thesis of Master's Degree, Krirk University). [In Thai].
- Toemsak Khathavanich. (2003). **General Psychology.** Bangkok: se-education. [In Thai].