



ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี Organizational Commitment of Professional Nurses in Bangphae hospital, Ratchaburi Province

พนิดา เอ็มโกษา

Panida Emgosa

Corresponding Author: Email: panida_tum9108@hotmail.com

(Received: September 4, 2022 ; Revised: December 20, 2022; Accepted: December 27, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาค้างนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 43 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.78, 0.90 และ 0.90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. คะแนนเฉลี่ยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($M= 3.43, SD=0.43$) คุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M= 3.27, SD=0.47$) และความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย ($M= 2.50, SD=0.47$)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=.650, p<.01$) และความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r=-.371, p<.05$)

ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความคงอยู่ในวิชาชีพและการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ



Abstract

This descriptive research aimed to study; 1) level of the organizational commitment, quality of work life and work stress of professional nurses and 2) relationship between quality of work life, work stress and organizational commitment of professional nurses in Bangphae hospital, Ratchaburi Province. The participants were 43 professional nurses. The research instruments were questionnaire of organizational commitment, quality of work life and work stress. The reliability of sub scale by using Cronbach's alpha coefficient were 0.78, 0.90 and 0.90 respectively. The data were analyzed by descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation. The results showed that:

1. The overall mean score of organizational commitment was at high level ($M=343$, $SD=0.43$) quality of work life was at moderate level ($M= 3.27$, $SD=0.47$) and work stress of professional nurses was at low level ($M= 2.50$, $SD=0.47$).

2. The quality of work life was moderate significantly positively correlated with organizational commitment ($r=.650$, $p<.01$). The work stress was low significantly negatively correlated with organizational commitment ($r=-.371$, $p<.05$).

Therefore, nursing administrators should organize activities to promote quality of work life for professional nurses to increase the organizational commitment. This will lead to the persistence of the profession and the development of an efficient nursing personnel management system.

Keywords: Organizational Commitment, Quality of Work Life, Work Stress, Professional Nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด และยังเป็นผู้ประสานงานกระบวนการรักษากับสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความอดทน และทักษะต่างๆ เพื่อให้ผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถตอบสนองความต้องการทางสุขภาพของประชาชน ซึ่งปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีอัตรากำลังไม่สมดุลกับภาระงานจนเป็นแรงกดดันให้เกิดปัญหาการลาออกที่มากขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานมากเนื่องจากไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยกลุ่มนี้มีการลาออกประมาณร้อยละ 92 ส่งผลกระทบมากต่ออัตรากำลังในองค์กร (Janthai, 2016; Mowday, Porter & Steers, 1982) นอกจากปัญหาอัตรากำลังปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ สภาพการทำงานในวิชาชีพ ความเครียดจากการทำงานหนักและเสี่ยงอันตราย ค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลกับภาระงาน สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ และขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Thongkao & Suppapitiporn, 2018) จากรายงานตัวชี้วัดคุณภาพบริการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลบางแพ พบว่า คะแนน เท่ากับ 63.83 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายร้อยละ 70 (Nursing Department, Bangphae Hospital, 2021)

ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และในทางตรงกันข้ามหากพยาบาลวิชาชีพหรือบุคลากรไม่รู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะขาด

ความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และลาออกจากงานในที่สุด (Insuwan, 2014; Krates et al., 2021) การบริหารจัดการองค์กรพยาบาล จึงควรสร้างความผูกพันภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ การประสานงาน การตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันจนองค์การบรรลุเป้าหมาย ปัจจุบันโรงพยาบาลทั้งภาครัฐบาลและเอกชนมีการพัฒนาการบริการเชิงรุกมากขึ้นในการให้บริการในขณะที่ทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดและพยาบาลก็เป็นทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ในระบบบริการสุขภาพ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานทางด้านสุขภาพ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพคือสภาพการทำงานในวิชาชีพ เช่น ความเครียดในงานสูงการที่ต้องทำงานหนัก และเสี่ยงต่ออันตรายความไม่พึงพอใจในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนต่ำ การได้รับสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออกจากวิชาชีพ (Kerdsang, 2019; Sungkapate & Srivichai, 2015) การลาออกดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งความผูกพันจะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างความจงรักภักดี เสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง มีหน้าที่ในการให้บริการแบบผสมผสานทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาและฟื้นฟูสุขภาพ พยาบาลต้องรับผิดชอบงานตามนโยบายขององค์กรนอกเหนือจากการปฏิบัติการพยาบาล ยังต้องรับผิดชอบงานด้านอื่นๆ ประกอบกับการขาดอัตรากำลังอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาล โดยปัจจุบัน มีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 47 คน ในปี 2560 - 2564 มีพยาบาลวิชาชีพลาออก, ย้ายและเกษียณ เฉลี่ยร้อยละ 3.75 คน (Nursing Department, Bangphae Hospital, 2022) ผลกระทบทางตรงทำให้ผู้ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่มีภาระงานเพิ่มขึ้น ชั่วโมงการทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ปฏิบัติงานเวรเข้าต่อบายมากเป็นเวลา 16 ชั่วโมง ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ความไม่สมดุลคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความเครียดสูง ประกอบกับการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เสี่ยงต่อปัญหาการปฏิบัติงานผิดพลาดและล่าช้า ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติหน้าเป็นหัวหน้างานในกลุ่มการพยาบาล เล็งเห็นปัญหาดังกล่าวจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี เพื่อเป็นข้อมูลใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความรักความผูกพันต่อองค์กร ทุ่เมเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลให้องค์การมีคุณภาพอย่างมั่นคงและยั่งยืน

คำถามการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพจังหวัดราชบุรี

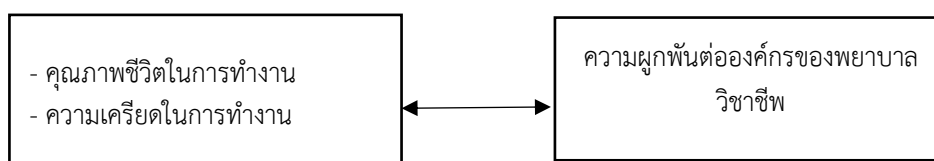


สมมุติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี
2. ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะจังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัย บูรณาการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาตามแนวคิดของ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาตามแนวคิดของฮูส และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985) ซึ่งกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) และการปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) และ3) ความเครียดในการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ.2563 – พฤษภาคม พ.ศ.2563 มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี จำนวน 47 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ G*Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) เลือก Correlation Bivariate Normal Model กำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect size) ขนาดกลางเท่ากับ 0.50 ค่าอำนาจการทดสอบ (Powers) เท่ากับ .90 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 คน และเพิ่มจำนวนอีกร้อยละ 15 เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย จำนวนทั้งสิ้น 43 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion criteria) ดังนี้ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี 2) ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี เป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป 3) ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ และ 4) ยินดีให้ความร่วมมือในการทำวิจัย เกณฑ์การคัดออก คือ 1) ลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน 2) มีความประสงค์ถอนตัวออกจากงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของคน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านกฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รูปแบบเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5 คะแนน เห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 คะแนน เห็นด้วยเป็นบางครั้ง เท่ากับ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง จำนวน 13 ข้อ รูปแบบเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน มาก เท่ากับ 4 คะแนน ปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน น้อย เท่ากับ 2 คะแนน และ น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง 27 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กรการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รูปแบบเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน มาก เท่ากับ 4 คะแนน ปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน น้อย เท่ากับ 2 คะแนน และ น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข จำนวน 3 ท่าน ด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.90 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน เท่ากับ 0.90 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ เท่ากับ 0.78

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1. หลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางแพ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยชี้แจงกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มตัวอย่างเพื่ออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย ระยะเวลาในการวิจัย ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจจะได้รับ และกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามวันเวลาที่กำหนด โดยให้กลุ่มตัวอย่างลงนามยินยอมเพื่อให้ข้อมูลในการวิจัยก่อนตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 30 นาที
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ระดับความเครียด และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best, 1977)

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะจังหวัดราชบุรี ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เกณฑ์การแปลผลดังนี้ (Hinkle, 1998)

$r .91 - 1.00$	หมายถึง	ระดับสูงมาก
$r .71 - .90$	หมายถึง	ระดับสูง
$r .51 - .70$	หมายถึง	ระดับปานกลาง
$r .31 - .50$	หมายถึง	ระดับต่ำ
$r .10 - .30$	หมายถึง	ระดับต่ำมาก

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี ซึ่งผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และได้รับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลโพธาราม เลขที่ 8/2656 วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2565

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี จำนวน 43 คน พบว่า ทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 46.80 อายุเฉลี่ย 48.51 ปี ($SD=0.43$) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 46.80 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน คือ 21 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 85.10 รายได้ต่อเดือน คือ 50,001 บาทขึ้นไป แผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ งานผู้ป่วยใน ร้อยละ 31.91 และส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 59.57

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.27$, $SD=0.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของคนมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M=3.49$, $SD=0.71$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($M=3.43$, $SD=0.62$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.91$, $SD=0.89$)

การศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($M=2.50$, $SD=0.58$) โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่านมากกว่าที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.04$, $SD=0.72$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึก



เหมือนกับว่าท่านทำงานไม่มีวันหยุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.66$, $SD=1.20$) และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เวลาที่ท่านอยู่บ้าน ท่านกลัวที่จะต้องรับโทรศัพท์เพราะท่านคิดว่าเป็นเรื่องงาน อยู่ในระดับน้อย ($M=1.98$, $SD=0.89$) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี ($n = 43$)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	การแปลผล
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.91	0.89	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.34	0.73	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของคน	3.49	0.71	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.13	0.78	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.33	0.79	ปานกลาง
6. ด้านกฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.40	0.78	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.28	0.87	ปานกลาง
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.43	0.62	มาก
รวม	3.27	0.47	ปานกลาง
ความเครียดในการทำงาน			
1. ท่านมักจะรู้สึกหงุดหงิดและกระวนกระวายใจกับการทำงานของท่าน	2.28	0.68	น้อย
2. การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง	2.83	1.05	ปานกลาง
3. ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่านมากกว่าที่ควรจะเป็น	3.04	0.72	ปานกลาง
4. ท่านต้องใช้เวลาทำงานมากจนกระทั่งไม่สนใจกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว	2.40	0.83	น้อย
5. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบเกินกำลังความสามารถ	2.51	0.69	น้อย
6. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ไม่มีเวลาที่จะทำกิจกรรมอย่างอื่น	2.64	0.92	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ท่านทำบ่อยครั้ง	2.49	0.83	น้อย
8. ท่านรู้สึกครุ่นคิดแต่เรื่องขององค์กรบ่อยครั้ง	2.38	0.80	น้อย
9. ท่านมีงานที่ต้องทำมาก แต่มีเวลาน้อยในการทำงาน	2.55	0.78	น้อย
10. ท่านรู้สึกผิดเมื่อท่านลาหยุดหรือลางาน	2.32	0.81	น้อย
11. เวลาที่ท่านอยู่บ้าน ท่านกลัวที่จะต้องรับโทรศัพท์เพราะท่านคิดว่าเป็นเรื่องงาน	1.98	0.89	น้อย
12. ท่านรู้สึกเหมือนกับว่าท่านทำงานไม่มีวันหยุด	2.66	1.20	ปานกลาง
13. เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกับท่านต้องทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อยอ่อนล้า	2.38	1.03	น้อย
รวม	2.50	0.58	น้อย

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.43$, $SD=0.43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M=3.73$, $SD=0.78$) รองลงมา คือ ความหวังใจในอนาคตขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($M=3.64$, $SD=0.77$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.36$, $SD=0.67$) ดังตาราง 2



ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี ($n = 43$)

ความผูกพันต่อองค์กร	M	SD	การแปลผล
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.36	0.67	ปานกลาง
2. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.73	0.78	มาก
3. ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	3.64	0.77	มาก
4. ความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.44	0.95	มาก
รวม	3.43	0.43	มาก

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพจังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.650, p<.01$) ส่วนความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=-.371^*, p<.05$) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($n = 43$)

ตัวแปร	r	การแปลผล
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.650**	มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง
ความเครียดในการทำงาน	-.371*	มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำ

* $p<.05$, ** $p<.01$

อภิปรายผล

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมานาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 85.10 จึงมีความเคยชินสามารถปรับตัวเข้ากับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลมีค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินเดือน ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป และค่าล่วงเวลาตามความเหมาะสมของภาระงานที่รับผิดชอบทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ ถึงแม้จะประสบปัญหาสถานการณ์การระบาดของโรค Covid 19 และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงแต่ผลกระทบต่อยังมีน้อย ส่วนภาระงานอาจเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุขจากการระบาดของโรค Covid 19 ในช่วงแรกซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปรับกระบวนงานและปฏิบัติงานล่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อระบบบริการสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพจึงกลับมาเป็นปกติ ด้านสภาพแวดล้อมเห็นได้ว่าพยาบาลให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงความสะดวกสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขมีระบบป้องกันและควบคุมการติดเชื้อที่ได้มาตรฐาน

เหมาะสมกับสถานการณ์ของโรคติดเชื้อ Covid-19 ทั้งในแง่ของความเพียงพอ และพร้อมใช้งานของอุปกรณ์ป้องกันร่างกายจึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา สังกะเพศ และชญานิกา ศรีวิชัย (Sungkapate & Srivichai, 2017; Whyrom, W., 2020) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาระดับความเครียดในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพจังหวัดราชบุรี สามารถอธิบายได้ว่า บริบทของโรงพยาบาลบางแพเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก มีวัฒนธรรมขององค์กรที่ถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยในชุมชนเมื่อเกิดปัญหาความไม่พึงพอใจหรือความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพจะมีเกิดความรุนแรงและสามารถแก้ไขได้ด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน คือ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จึงมีความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมและบทบาทหน้าที่ รวมทั้งมีประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานทำให้ไม่ต้องปรับตัวในการทำงานมาก และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 59.57) จึงไม่มีปัญหาด้านสุขภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานที่อาจส่งผลให้เกิดความเครียดได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญธรณ์ ทองแก้ว ศิริลักษณ์ ปิติพร (Thongkaeo & Pitiporn, 2018) พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีระดับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 53.3

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพจังหวัดราชบุรี สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะมีอายุเกิน 40 ปีขึ้นไป ซึ่งหมายถึงมีอายุงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จึงเกิดความผูกพันกับองค์กร และด้วยบริบทของรพ.บางแพ เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก สถานที่ของแต่ละหน่วยงานไม่ห่างกันมาก จึงมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานได้ง่าย ประกอบกับผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ในด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จึงทำให้คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ เกิดแสง (Kerdsang, 2019) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รพ.นครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.83$, $SD = .75$) และงานวิจัยของมัทนา สังกะเพศ และชญานิกา ศรีวิชัย (Sungkapate & Srivichai, 2017) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ จะส่งผลดีต่อองค์กร คือ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา สังกะเพศ และชญานิกา ศรีวิชัย (Sungkapate & Srivichai, 2017) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากความเครียดที่มากเกินไปทำให้เกิดโทษ ส่งผลกระทบต่อความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานให้ลดลง ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี เช่น การขาดงาน และการลาออกจากการงาน ส่งผลต่อร่างกายทำให้เจ็บปวดและการการฆ่าตัวตาย เนื่องจากเมื่อเกิดความเครียดร่างกายจะตื่นตัว ความดันโลหิตสูง เมื่ออยู่ในสภาวะดังกล่าวเป็นเวลานาน จะทำให้ร่างกายตึงเครียดและป่วย อีกทั้งยังส่งผลต่อจิตใจ ความแจ่มใสของบุคคล ทำให้ความสามารถในการคิด การตัดสินใจ การตอบสนองต่างสิ่งต่างๆ ช้าลงและมีประสิทธิภาพลดลง นอกจากนี้ความเครียดยังส่งผลกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Edward Hallowell, 2009) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารพร กระเทศและคณะ (Krates et al., 2021) พบว่า ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงมีแนวทางเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนี้

1. ควรเพิ่มนโยบายด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมใกล้เคียงกันทุกหน่วยงานขององค์กรพยาบาลตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยวางแผนกับหัวหน้าหน่วยงานแต่ละแผนก ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งพิจารณาสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ควรมีการปรับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสถานที่ เพื่อป้องกันและการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคระหว่างผู้ป่วยกับบุคลากรพยาบาล จัดเตรียมอุปกรณ์ ป้องกันส่วนบุคคลให้เพียงพอ พร้อมใช้งาน สถานที่ทำงานให้มีการถ่ายเทอากาศที่ดี เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ควรเพิ่มความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยมีการวางตำแหน่งโครงสร้างสายงานในกลุ่มงานการพยาบาล และบริหารจัดการให้คนลงตามตำแหน่งที่เหมาะสม และวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ครอบคลุมทุกสาขา และมีระบบพี่เลี้ยงในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้เพิ่มบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เกิดความปลอดภัย เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ควรมีนโยบายบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยคำนึงถึงจำนวนวันหยุดต่อเดือน บริหารจัดการอัตรากำลังของทีมการพยาบาลให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อลดความเหนื่อยล้าและความเครียด อันส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กรพยาบาล เพื่อเป็นการลดความเครียดในการทำงาน
5. ในส่วนของการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร
 - 5.1) ควรมีการชี้แจงนโยบาย และการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานประจำปีขององค์กรพยาบาลที่สอดคล้องกับโรงพยาบาลและมีการประเมินผลทุกปี

5.2) เพิ่มกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพิ่มความรักและสามัคคี การดูแลแบบเอื้ออาทรจะส่งเสริมสัมพันธภาพในการทำงานมากขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อให้พยาบาลได้รู้สึกมีคุณค่า เช่น การให้รางวัล พยาบาลดีศรีบางแพ ส่งเสริมให้ ความรู้และความก้าวหน้า

5.3) จัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพในระนอกกลุ่มงานการพยาบาล เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรพยาบาลที่อยู่ในและนอกกลุ่มการพยาบาล เช่น ทักษะศึกษา งานจิตอาสา กางานประเพณีตามโอกาสต่างๆ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของทีมนิสิตพยาบาลวิชาชีพอื่นๆ ในโรงพยาบาลบางแพ
2. ควรมีการศึกษานววิจัยคุณภาพเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น
3. นำตัวแปรอื่นๆ มาศึกษาเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพมากน้อยเพียงใด

References

- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Edward Hallowell. (2009). *Managing Stress*. translated by Nattawaj Kijratanakoson. Bangkok: Expernet. (in Thai)
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). St. Paul, MN: West.
- Insuwan, P. (2014). Organization climate and quality of work life of professional nurse in the nursing task group at Sriratan hospital, Si Sa Ket Province. *The Journal of Boromrajonani College of Nursing Nakhonratchasima*, 20(1), 55-66. (in Thai)
- Janthai, K. (2016). *Community quality of life*. Retrieved September 1, 2022 from <http://mgronline.com/qoL/detail/9590000014010>. (in Thai)
- Kerdsang, P. (2019). *Organizational commitment of professional nurses in Nakhon Pathom hospital*. (Master Degree of Arts), Krirk University, Faculty of Liberal Arts. (in Thai)
- Krates, J., Patanavanichanan, N., Pratanvorapanya, W., Trainattawan, W., Thangkratok, P. & Srithumsuk, W. (2021). Factors influencing work retention of professional nurse under the Ministry of Public Health. *Journal of Health Science*, 30(3), 561-573.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academy Prees.
- Nursing Department, Bangphae Hospital .(2021). *The report of quality for nursing service indicators in 2021*, Ministry of public health. (in Thai)



- Sungkapate & Srivichai .(2017). Relationships between Quality of work life and organizational commitment as perceived by nurses at the community hospital sin Pathum Thani province. *EAU heritage Journal science and technology*, 11(2), 227-238. (in Thai)
- Thongkaeo T, & Pitiporn, S. (2018). Stress in workplace and its related factors among registered nursed at outpatient department of a hospital in Bangkok. *Chula Med J*, 62(2), 197-209. (in Thai)
- Watcharaporn whyrom. (2020). *A study in the quality of working life and maintaining organizational engagement of government officers: A case study in generation X*. Master thesis, Mahidol University, Bangkok. (in Thai)