บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. ผู้ศึกษานำผลการศึกษามาสรุป และอภิปรายผลการศึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่ค้นพบ

5.4 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษา ได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21 - 31 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9 ช่วงอายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.5 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด มีสถานภาพโสดจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 สถานภาพสมรส ร้อยละ 33.9 สถานภาพหม้าย/แยก/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 88คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ช่วง 21 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ช่วง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 เป็นพยาบาลปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,000 - 30,001 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่หอผู้ป่วยใน จำนวน 203คน คิดเป็นร้อยละ 81.9

โดยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.365 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.665 ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.478 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.532 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.489

ด้านสัมพันธภาพในองค์การ มีคุณภาพชีวิตระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.511 ด้านประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์การ มีคุณภาพชีวิตในระดับสูงเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.491 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ที่ 2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.877 และในด้านความภูมิใจในองค์การ มีระดับคุณภาพชีวิตสูง มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.539

ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.498 เมื่อพิจารณาในรายด้านแต่ละด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.523 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7957 และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.721

2. สรุปผลการศึกษาตามสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานทางการศึกษาในครั้งนี้ มีจำนวน 2 ข้อ ใช้ค่าความถี่ (ร้อยละ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’ s Product Movement Correlation) เพื่อวิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ตามสมมติฐานทางการวิจัย โดยภาพรวม สรุปว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่า P (Sig.(2 - tailed)) เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำถึงปานกลางดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกในระดับต่ำ r = .282 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกในระดับต่ำ r = .323 ด้านโอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การเชิงบวกในระดับปานกลาง r = .426 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกในระดับปานกลาง r = .430 ด้านสัมพันธภาพในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกในระดับต่ำ r = .360 ด้านการมีประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกในระดับปานกลาง r = .509 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกในระดับปานกลาง r = .491 และด้านความภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกในระดับปานกลาง r = .446 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p < .05

3. สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. สรุปผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และ แผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. สรุปผลการศึกษา พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่า P (Sig.(2 - tailed)) เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 หมายความว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. ห้วงเวลา 2558 พบว่า

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. ส่วนมากอยู่ในช่วง อายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 1 - 5 ปี โดยเป็นพยาบาลปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงในหอพยาบาลผู้ป่วยใน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 20,000 - 30,000

บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและแผนกที่ปฏิบัติงานนั้น ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และยัง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่า P (Sig.(2 - tailed)) เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. โดยรวม พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อยู่ในช่วง 21 - 30 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ 1 - 5 ปี เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาทต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง แต่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัลลภา บุญรอด และคณะ, 2553 เรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดชมรมพยาบาลสี่เหล่า” ที่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดชมรมพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ลักษณะงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เครือแป้น, 2555 เรื่อง “ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับวงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ, 2552 เรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี” คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด และเมื่อการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความแตกต่างจากการศึกษาของ วารุณี แดบสูงเนิน, 2554 เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ที่พบว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งนั้น

ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ แต่สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลที่มีช่วงอายุ 41 - 55 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ด้านอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่า พยาบาลที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงสุด จากการศึกษาของ วารุณี แดบสูงเนิน ยังพบว่า สถานภาพสมรส/หม้าย จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าสถานภาพโสด สำหรับระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และ ระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ

เนื่องจากบุคลากรวิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาอาชีพที่มีความขาดแคลน ในแต่ละปีมีพยาบาลที่ออกจากระบบงานอันเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น เกษียณอายุราชการ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การขอย้ายโอนไปยังหน่วยบริการสุขภาพอื่น นอกจากโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. การขอย้ายโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยอื่นๆ สังกัดกองทัพอากาศ และนอกกองทัพอากาศ ซึ่งกำลังพลส่วนใหญ่เหล่านี้ มีช่วงอายุ ระหว่าง 31 - 50 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี (กำลังพล กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.: 2558) จึงทำให้มีพยาบาลระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การเป็นเวลา 1 - 5 ปี ซึ่งปัญหาในด้านการขาดแคลนกำลังพลด้านพยาบาลนี้ กองทัพอากาศร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้ร่วมมือผลิตพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลระดับต้นให้แก่ กองทัพอากาศ เฉลี่ย 40 คน และ 10 คนต่อปี ตามลำดับ ซึ่งยังไม่มีความเพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งกองทัพอากาศและวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ต้องผลิตกำลังเพื่อส่งให้ไปปฏิบัติงานด้านการพยาบาลยังหน่วยบริการสุขภาพของกองทัพอากาศเองทั่วประเทศไทย อันได้แก่ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. โรงพยาบาลจันทรุเบกษา โรงเรียนการการบิน สถาบันเวชศาสตรการบิน สถาบันเวชศาสตรป้องกัน กรมแพทยทหารอากาศ โรงพยาบาลกองบินและหน่วยงานอื่นๆ ที่สังกัดกองทัพอากาศทั่วประเทศ เพื่อดูแลด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลให้แก่ บุคลากรและครอบครัวของกองทัพอากาศ ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมีความสามารถในการตัดสินใจสูง เป็นผลให้ต้องส่งบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. มากกว่า 4 ปี ไปปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ทำให้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่มีส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อยู่ในช่วงอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ 1 - 5 ปี โดยมีพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานสูงเป็นผู้นิเทศการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านอายุของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาปัจจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้านอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยในด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านความมีประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์การ และความภูมิใจในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านทั้ง 3 ของความผูกพัน ตามแนวคิดของ Allen and Meyer, 1990 - 1993 พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ อันเป็นความผูกพันด้านที่บ่งถึงความเชื่อถืออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีระดับความผูกพันสูง ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่อันเป็นความผูกพันที่บ่งถึงความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานอันเป็นความผูกพันที่บ่งถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .619 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .05$

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่ค้นพบ

การสร้างบุคลากรให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน (Spirit at work) และการจัดองค์การให้ความสุข (Workplace Happiness) เป็นประเด็นที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดจิตวิญญาณในการทำงานที่ดีได้ก็ต่อ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเองได้ตระหนักรู้ถึงความหมายและเป้าประสงค์ของงานที่ทำอยู่อย่างเข้าใจถ่องแท้และชัดเจน ดังนั้นทั้งผู้บริหารองค์กร/ผู้ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร จึงต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง และมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมพัฒนาทั้งคนและงาน ให้เกิดความสมดุลกัน นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายสูงสุด เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เปี่ยมสุขของผู้ปฏิบัติงานให้จงได้ จากการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทาง เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ มีระดับคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า “หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

ต่างๆ เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเพียงพอ” มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 ควรนำผลการศึกษานี้แจ้งต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลกองการพยาบาล สำรวจความพร้อมใช้ของอุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันอันตราย จากการการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนอบรมบุคลากรในการใช้เครื่องมือ การดูแลรักษาให้อุปกรณ์คงสภาพความพร้อมใช้ และจัดประกวดนวัตกรรม อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานรูปแบบต่างๆ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอ เหมาะสมต่อการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมสถานที่ทำงานน่าอยู่ จัดการประกวดสถานที่ภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้มีความตื่นตัว ตระหนักถึงความสำคัญ และสร้างการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลส่วนมากเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง จากภาวการณ์ขาดแคลนพยาบาล ทำให้พยาบาลส่วนมากปฏิบัติงานมากกว่า 80 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ทำให้ช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตไม่สมดุล จึงควรมีสถานที่สำหรับพยาบาลได้พักผ่อนระหว่างช่วงรอยต่อระหว่างการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาครั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง รับรู้ว่าตนเองอยู่ในภาวะของการขาดอัตรากำลังที่ทำให้ภาระงานเกินความรับผิดชอบ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงการสรรหาบุคลากร โดยมีการจัดสรรภาระงาน ให้เหมาะสมและยุติธรรม มีการออกแบบภาระงานใหม่ (Redesign work load) โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการเวลาทำงานและกระบวนการในการทำงาน การนำการจัดการขึ้นปฏิบัติงานมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและจำนวนของพยาบาลให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านภาระงาน และการได้พักผ่อนของพยาบาลด้วยทั้งนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบและค่าตอบแทนจากผลงานที่แท้จริง ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม แม้จะเป็นหน่วยงานในภาครัฐอาจมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ แต่การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปแบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่านั้น ค่าตอบแทนอาจเป็นรูปแบบของกิจกรรมสันทนาการ เพื่อความผ่อนคลาย หรือคำชื่นชมจากผู้บริหารระดับสูงก็ได้

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง นั่นคือ พยาบาลมีความรู้สึกเชื่อถืออย่างแรงกล้า มีความรู้สึกยึดมั่นกับองค์การ แต่การปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ ขององค์การด้วยความเต็มใจและสมัครใจ ทำแล้วเกิดความรู้สึกสนุกสนาน เป็นงานที่ท้าทายไม่น่าเบื่อ เนื่องจาก บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี ซึ่งยังมีความต้องการด้านการยอมรับจากรอบข้างตามทฤษฎีของมาสโลว์ และการอยู่ในช่วง Generation Y จะมีลักษณะการทำงานและความต้องการสิ่งตอบ

แทนที่แตกต่างจาก Generation X และ Baby Boom ซึ่งกิจกรรมที่จัดขึ้น นอกจากจะช่วยในด้านของความร่วมมือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถกระจายภาระงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพภายในองค์การ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีประโยชน์ต่อองค์การจะไม่อยากจากองค์การไป

4. ด้านโอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง การได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ ตรงตามสาขาวิชาชีพที่เรียนมา มีความมั่นคงในงาน และโอกาสในการศึกษาต่อ เป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรนำมาพิจารณาจัดสรรบุคลากร ให้ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถที่ได้รับ รวมทั้งการพิจารณาการบริหารจัดการ ให้รู้สึกมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น การจัดหาโอกาสและเวลาให้ได้ผลิตผลงานที่สร้างความก้าวหน้าในอาชีพร่วมไปกับการพัฒนางาน การจัดหากิจกรรมโครงการต่างๆเพื่อให้เกิดสวัสดิการและความปลอดภัยในงานเป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การพัฒนาสรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการรับรู้และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะสูง ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.

3. การสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการรับรู้และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.