

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 205 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรใช้ t-test และ One way ANOVA วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวนทั้งสิ้น 205 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.7 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 51.7 สถานภาพโสดมากที่สุดร้อยละ 62.4 ส่วนใหญ่มีการ ศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตร ร้อยละ 76.6 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 22.9 ส่วนใหญ่อยู่ในอัตราลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 65.4 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 30.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,000 – น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กรที่มี

คุณค่าทางสังคมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.69) และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ/ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.69$ , S.D. = 0.71)

ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.60) รองลงมาได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.62) และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอัตราบรรจุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีอายุ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

### 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

จากการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา หวันแหละ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และบุญยืน สุขแสงทอง (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสังกัดกองทัพ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว อยู่ในระดับสูง และต่างจากงานวิจัยของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ได้ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำในสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมในระดับปานกลาง และไพฑูรย์ สอนทน (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางซึ่งอภิปรายได้ว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ประสบผลสำเร็จ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษารายด้านพบว่า ผู้ช่วยพยาบาลมีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ( $\bar{X}$  = 3.71, S.D. = 0.69) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}$  = 3.69, S.D. = 0.58) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ( $\bar{X}$  = 3.66, S.D. = 0.60) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $\bar{X}$  = 3.65, S.D. = 0.62) ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D. = 0.65) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ( $\bar{X}$  = 3.26, S.D. = 0.72) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X}$  = 3.21, S.D. = 0.71) และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ

และยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.69$ , S.D. = 0.71) โดยอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ค่าตอบแทนที่ผู้ช่วยพยาบาลได้รับ ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าเวรผลัดบ่ายดึก ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติภารกิจพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ และสวัสดิการต่าง ๆ หากเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลหรือหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เช่น โรงพยาบาลหรือสถานบริการด้านสุขภาพของเอกชน อาจจะไม่ยุติธรรมและไม่ทัดเทียมกัน โดยผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎ ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 65.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในกลุ่มต่ำสุด 9,000-15,000 บาทต่อเดือนร้อยละ 69.8 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำ ( $\bar{X} = 2.60$ ) คือการได้รับค่าตอบแทนสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตปัจจุบัน แสดงว่า ผู้ช่วยพยาบาลต้องการการพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่สินค้าอุปโภค บริโภคปรับราคาสูงขึ้น และต้องการได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการเพื่อความมั่นคง และได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ดีขึ้น เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น โดยถือว่าการค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และต่างจากงานวิจัยของ จิรพันธ์ ศรีจรีต (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยมีนโยบายให้บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่เป็นประจำทุกปีมีโครงการเสริมสร้างสมรรถภาพให้กำลังพลออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง 3-5 ครั้ง/สัปดาห์ และจัดกิจกรรมเดินแอโรบิคร่วมกันในทุกวันพุธที่ 3 ของเดือน นอกจากนี้ยังมีการอบรมเรื่องการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล การป้องกันเข็มที่มดดำ การทำความสะอาดและเก็บรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์อย่างถูกวิธี โดยกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรทำงานได้ถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ชัดเจนเมื่อเกิดความเสี่ยงทุกประเภทใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ได้ทำสัญญาจ้างเหมาเป็นรายปีให้บริษัท มัดชาเซอร์วิส จำกัด เข้ามาทำความสะอาดแบบครบวงจรอย่างมืออาชีพ สำหรับการจัดระบบการรักษาความปลอดภัย ภายในโรงพยาบาลจัดให้มีนายทหารเวรรักษาการณ์ และเจ้าหน้าที่ทหารเข้าเวรยามตลอด 24 ชั่วโมง และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพิ่มแสงสว่างตามจุดต่าง ๆ ในเวลากลางคืน จัดรถตู้บริการรับส่งบุคลากรที่เดินทางจากหอพักเพื่อมา

ปฏิบัติงานเวิร์ค ทั้งนี้ผู้บริหารกองการพยาบาลคำนึงถึงสุขภาพของบุคลากร มีนโยบายเรื่องการจัดการตารางเวรของบุคลากรทางการพยาบาลให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่ขึ้นเวรบ่อยติดต่อกันจนไม่ได้พักผ่อน และเกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ สำหรับอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในโรงพยาบาลมีการซ่อมแซมบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี รวมทั้งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทัพบกให้สร้างอาคารใหม่และมีอุปกรณ์การรักษาที่ทันสมัย ให้เป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำของกองทัพบกในภูมิภาคเอเชีย

**3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ** พบว่า อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม และการพัฒนาการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเรียนรู้ พัฒนาองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ในงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทุกแผนกพยาบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในแต่ละปีจะมีการจัดโครงการอบรมวิชาการ และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้และสอดคล้องตามความต้องการการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ ของบุคลากรเพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้หน่วยงานยังเปิดโอกาสให้ผู้ช่วยพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างผลงานด้านพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน

**4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง** พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ผู้ช่วยรับรู้ว่าได้ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย ที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของกองทัพบก และมีชื่อเสียงทัดเทียมกับโรงพยาบาลอื่น ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้า และมีมั่นคงในอาชีพการงาน ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยจัดโครงการพัฒนาความรู้และทักษะทางการพยาบาลด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานด้านต่าง ๆ และศึกษาต่อในสาขาที่สนใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย นอกจากงานจะช่วยขยายความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพในตัวเอง ให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

**5. ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีสัมพันธภาพและความเอื้ออาทรที่ดีต่อกัน เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน ผู้ร่วมงานร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ และช่วยแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยระบบการบริหารงานด้านการดูแลและให้บริการผู้ป่วยใช้ระบบการทำงานเป็นทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีหัวหน้าทีมเป็นผู้เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้ร่วมงานมีการใช้ระบบการสื่อสารแบบสองทางอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการยอมรับนับถือและส่งเสริมความสามารถของกันและกัน โดยศูนย์บริหารทรัพยากรบุคคล และกองการพยาบาลจัดให้มี

การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละระดับ เพื่อรับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณเป็นประจำทุกปี สำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และเกิดความสามัคคีของบุคลากรทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเป็นประจำ ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเป็นนโยบายในระดับประเทศ งดจัดกิจกรรมรื่นเริงงานสังสรรค์ต่าง ๆ จึงลดลงไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวนวงศ์วาน (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก

**6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน** พบว่าอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่าโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีระบบการบริหารจัดการที่ดีและอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้เป็นลักษณะงานที่ชัดเจน ได้รับความรู้ความสามารถในตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล โดยมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลมีความเป็นธรรม มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือพูดได้อย่างอิสระและเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ โพธิ์เงิน (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมะเร็ง อุดรธานี พบว่า ปัจจัยด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับสูง

**7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและการเจ็บไข้ของผู้ป่วยซึ่งต้องการการดูแลตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องมีบุคลากรขึ้นปฏิบัติงานทั้ง เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก สลับกันไปเพื่อให้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน แต่อาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว และมีเวลาจำกัดในการทำกิจกรรมต่างๆ ของตนและเพื่อไม่ให้การทำงานเป็นอุปสรรคและไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิต ต้องอาศัยการบริหารเวลาทั้งด้านการทำงาน ด้านเวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม แตกต่างจากงานวิจัยของ ประไพ ศรีแก้ว (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของการทำงานกับชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี

**8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม** พบว่า อยู่ในระดับสูงอภิปรายได้ว่า ผู้ช่วยพยาบาลรับรู้ว่า ได้ปฏิบัติงานที่สำคัญและมีคุณค่าในโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบช่วยเหลือสังคม ด้วยการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ และบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชุมชน ทั้งนี้โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของกองทัพบก ขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ทหารบก กระทรวงกลาโหม มีภารกิจที่สำคัญตั้งแต่การให้บริการทางการแพทย์แก่ทหารและครอบครัว และประชาชน มีแพทย์ที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญในการรักษาโรค โดยจัดตั้งศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง

ได้แก่ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ และศูนย์เวชศาสตร์ทหาร นอกจากนี้ยังมีแผนพัฒนาศูนย์การแพทย์เฉพาะเพิ่มเติม ได้แก่ ศูนย์โรคหลอดเลือดสมอง ศูนย์วินิจฉัยและรักษาด้วยการส่องกล้อง ศูนย์โรคลมชัก และศูนย์วินิจฉัยและรักษาความผิดปกติของการนอนหลับและยังเป็นแหล่งฝึกศึกษาให้นักเรียนแพทย์ทหาร นักเรียนพยาบาล แพทย์ประจำบ้าน ตลอดจนบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ มีการค้นคว้าวิจัยทางการแพทย์เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบริการทางการแพทย์ รวมทั้งบุคลากรได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือให้ปฏิบัติภารกิจที่สำคัญเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การกิจสนับสนุนชุดแพทย์เพื่อถวายความปลอดภัย การกิจชุดแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการตรวจสุขภาพแก่ประชาชน การกิจชุดปฐมพยาบาลประจำรถพยาบาลแก่หน่วยงานที่ร้องขอ ร่วมกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติฯ ในวโรกาสต่าง ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลธิดา ไชยจำเริญ (2558, หน้า 74) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุผลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์

## 2. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

จากการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธรรม เกรือแป้น (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของอมรรัตน์ พูลเกตุ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างจากงานวิจัยของ ภัทธภา ลิ้มกิตติสุภสิน (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร ทุ่มความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมาได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.94$ ) และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.61$ ) โดยอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรพบว่า อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ผู้ช่วยพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เต็มใจปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ พร้อมทั้งจะปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล หากมีผู้กล่าวถึงโรงพยาบาลในทางเสียหาย หรือไม่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง หรือวิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลในด้านลบจะรู้สึกไม่พอใจและพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจใหม่ให้ถูกต้อง สอดคล้องตามที่ Buchanan (1974) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่า จะเป็นองค์กรแบบใด

เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์ กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เขพิทักษ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสิน พบว่า ความผูกพันในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรกที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกที่โรงพยาบาลตากสินเป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ดี 2) กลุ่มตัวอย่างรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลตากสินและไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์โรงพยาบาลตากสิน และ 3) กลุ่มตัวอย่างเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับโรงพยาบาลตากสินต่อไป แตกต่างจากการวิจัยของวรารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

**2. ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร** พบว่า อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า เมื่อมอบหมายงานให้กับผู้ช่วยพยาบาล เขาจะทุ่มเทและอุทิศแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ ความก้าวหน้า และชื่อเสียงของโรงพยาบาล โดยทำงานล่วงเวลาเพิ่มความรับผิดชอบและสละเวลาปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น ภารกิจชุดแพทย์สนับสนุนรถพยาบาล หรือเป็นตัวแทนของหน่วยร่วมพิธีในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร โดพัฒนกุล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชชนนี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ

**3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร** พบว่า อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ผู้ช่วยพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกมีความสุขและพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่อไป แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.35$ ) แสดงว่า ในอนาคตผู้ช่วยพยาบาลมีโอกาที่จะเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานไปอยู่ที่องค์กรอื่น ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาล ไม่ต้องทำงานเป็นกะ หรือมีเวรเช้า บ่าย ดึก มีวันหยุดพักผ่อน เวลาพักผ่อนที่เป็นปกติเหมือนคนทั่วไป มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมากกว่า ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่คุ้มค่าและ ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น เป็นตัวแทนจำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ผลิตภัณฑ์ อาหารเสริมต่าง ๆ สถาบันเสริมความงาม เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินทร์ลภัส อรรถเชียรไชย (2556) ศึกษาความ

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุขกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่า ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของวารุณี แดบสูงเนิน (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

**4. ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า** การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอัตราบรรจุของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อภิปรายได้ว่า ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 90.7 เป็นสัดส่วนที่ไม่สมดุลกันในองค์กร เนื่องจากลักษณะงานด้านการพยาบาลให้บริการและดูแลเรื่องสุขภาพ ต้องการการดูแลเอาใจใส่ที่ละเอียดรอบคอบ และปฏิบัติด้วยความนุ่มนวล จึงเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีเพศหญิงให้ความสนใจมาประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นความแตกต่างระหว่างเพศ ขึ้นอยู่กับอาชีพ และลักษณะงาน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่าผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดถึงร้อยละ 62.4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญชวลี นิลาวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม พบว่าพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดร้อยละ 52.73 อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ต้องทำงานนอกบ้านและพึ่งพาตนเองด้านเศรษฐกิจและชีวิตความเป็นอยู่ ทำให้มีผู้ที่ครองชีวิต โสดมาก บุคคลที่เป็น โสดจะมีอิสระในการตัดสินใจตามที่ตนต้องการ เช่น การศึกษา ต่อ หรือการเปลี่ยนงาน ในขณะที่บุคคลที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีความรัก ความเห็นอกเห็นใจ มีคู่สมรสช่วยรับฟังปัญหา ระบายความคับข้องใจจากการทำงาน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นการสมรสจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์การ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ระดับประกาศนียบัตร ร้อยละ 76.6 แม้ว่าจะจะเป็นระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันการศึกษาต่อหลังปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นทั้งปริญญาตรี และปริญญาโทมีช่องทางที่เอื้อต่อการศึกษาได้ง่ายทั้งมหาวิทยาลัยเปิดและปิด โดยเปิดทั้งหลักสูตรในเวลาปกติ และหลักสูตรนอกเวลาเรียนในวันเสาร์และวันอาทิตย์ อีกทั้งหน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อนอกเวลาได้ในสาขาที่สนใจ โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถแลกเวรและบริหารจัดการเรื่องเวลา ไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอัตราบรรจุ พบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 65.4 ผู้ช่วยพยาบาลมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า



มันคงในหน้าที่การงาน โดยในแต่ละปีงบประมาณโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเปิดรับสมัครบุคลากรในสายงานต่างๆ เพื่อบรรจุเป็นพนักงานราชการและนายทหารชั้นประทวน ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี มี จะได้รับการบรรจุขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งนโยบายของหน่วยงานมีระเบียบการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างชั่วคราวที่เท่าเทียมกัน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าตอบแทนค่าเวรล่วงเวลา รางวัลผู้ปฏิบัติงานดี การเยี่ยมป่วย และหอพัก เป็นต้น ดังนั้นการปฏิบัติงานอยู่ในอัตราที่ใดจึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สดชื่น กองผล (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทัศนสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานทัศนสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน และแตกต่างจากผลการวิจัยของ วีระวัฒน์ หมั่นมา (2552) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า เมื่อผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ถึงร้อยละ 51.7 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ วิทิตปวีรรค (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30ปี คิดเป็นร้อยละ 65.6 ผู้ช่วยพยาบาลที่อายุน้อย เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเข้ามาปฏิบัติงาน โรงพยาบาลพระมงกุฎ ได้ไม่นานต้องมีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า จากวิจัยที่ขงน้อยทำให้เกิดความไม่มั่นใจ มีความคาดหวังและต้องการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในงานด้านอื่นที่แตกต่างออกไป ทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลที่มีอายุมากขึ้น ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มวัยทำงาน สอดคล้องกับ Hrebiniak, & Alatto (1972) กล่าวว่า หากผู้บริหารต้องการให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และต้องการธำรงรักษามูลค่าให้คงอยู่ในองค์กรควรจัดให้มีระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคงในวิชาชีพ ความปลอดภัย ช่วยกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และแตกต่างจากงานวิจัยของ อมรรัตน์ พูลเกตุ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อายุของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และการวิจัยของ วรณดี อ่อนเยี่ยม (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ละแผนกให้การพยาบาลและดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคต่างกันบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากน้อยต่างกันทำให้มีภาระงานที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับปริมาณผู้ป่วยอาการการ

เจ็บป่วยและความต้องการการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการ เช่น ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติในแผนกอายุรกรรม และศัลยกรรมจะมีปริมาณผู้ป่วยมากและอาการเจ็บป่วยค่อนข้างรุนแรง ทำให้เกิดการเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลาไม่เกิน 5 ปีร้อยละ 52.6 ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานมีความชำนาญสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานมากขึ้นส่งผลให้มีความรู้ ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นไปด้วย และได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับมอบหมายให้เป็นที่เล็งสนใจงานให้กับรุ่นน้องที่เข้ามาใหม่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กร ดังนั้นระยะเวลาการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากการวิจัยของ จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสำหรับปัจจัย ส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในระดับ 9,000-15,000 บาท ร้อยละ 69.8 ซึ่งเป็นรายได้ในระดับต่ำสุดตามอายุงานที่ยังน้อยอยู่ อาจทำให้คิดอยากเปลี่ยนงาน หรือย้ายไปทำงานที่มีรายได้สูงขึ้น แตกต่างจากกลุ่มที่อยู่กับองค์กรมานาน มีรายได้ค่อนข้างสูง มีความมั่นคงมากขึ้นไม่คิดเปลี่ยนงาน ดังนั้นรายได้ที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญตา พระธาตุ (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อภิปรายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรอยู่เสมอ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร องค์กรที่ต้องการหวังผลงานที่โดดเด่น จำเป็นต้องรับรู้ความต้องการของบุคคลในองค์กร บุคคลจะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล ถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงกับแนวคิดของ Buchanan (1974) กล่าวว่า การที่บุคลากรยอมรับเป้าหมายและ

คุณค่าขององค์กร ทุ่มเทความ สามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสนใจค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่อภาระงานที่ผู้ช่วยพยาบาลรับผิดชอบ

2. พิจารณาด้านสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและให้กำลังใจ

3. การจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานของแต่ละหน่วย เพื่อไม่เกิดความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น ระดับผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร