

ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา :
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE TO CORPORATE ENGAGEMENT A CASE
STUDY : REGISTERED NURSE IN VAJIRA HOSPITAL

ประภัสสร แคล้วฉลาด

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา :

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล



ประภัสสร แคล้วคลาด

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE TO CORPORATE ENGAGEMENT A CASE
STUDY : REGISTERED NURSE IN VAJIRA HOSPITAL



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา : พยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ของ

ประภัสสร แคล้วคลาด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เสวรัฐวัสม์ พรมสิทธิ์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินสุมล นუნนาค)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัศกรกุล)

ชื่อเรื่อง	ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล
ผู้วิจัย	ประภัสสร แคล้วคลาด
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เศรษฐวิวัฒน์ พรหมสิทธิ์

การศึกษาวิจัยนี้มีความมุ่งหมายในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล และเพื่อศึกษาความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.85 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 25,001 – 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ปฏิบัติงานมาแล้วกว่า 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 และปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 45.0 2) ความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (3.65, S.D. = .632) 3) ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล พบว่า อยู่ในระดับมาก (3.80, S.D. = .564) 4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน พบว่ายิ่งอายุเพิ่มขึ้น ความผูกพันในองค์กรยิ่งมากขึ้น การศึกษาสูงขึ้น ความผูกพันในองค์กรยิ่งเพิ่มขึ้น สถานภาพสมรส สมรส-ไม่มีบุตร จะมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น รายได้ต่อเดือนยิ่งเพิ่มขึ้น ความผูกพันในองค์กรยิ่งเพิ่มขึ้น และประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลมากขึ้น ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลไม่ต่างกัน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน และ 5) ความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล พบว่า ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านครอบครัวมีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเวลามีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเงิน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสุขภาพ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสติปัญญา มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจิตผูกพัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสุขกับการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความสมดุลในชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

Title	THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE TO CORPORATE ENGAGEMENT A CASE STUDY : REGISTERED NURSE IN VAJIRA HOSPITAL
Author	PRAPASSORN KLAEWKLAD
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Dr. Sedtawat Prommasit

The purpose of this research is to study the differences in terms of the personal factors of registered nurses that affects organizational commitment of the registered nurses working in Vajira Hospital, and to study the work-life balance effects on the organizational commitment of registered nurses working in Vajira Hospital. The sample consisted of 300 professional nurses working in Vajira Hospital, using a questionnaire with coefficients, with a Cronbach's alpha of 0.85, and a reliability of 0.95 as a data collection tool. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way variance and multiple regression analysis. The results of the research found the following: (1) the sample of registered nurses working in Vajira Hospital, mostly aged between 31-39 years, representing 43.3%, graduated with a Bachelor's degree, representing 75.0%, single, representing 58.7%, a monthly income of 25,001 to 30,000 Baht per month, representing 36.0%, with the most experience at Vajira Hospital worked for about 1-5 years, representing 31.0% and most of the departments operated in special inpatient departments, representing 45.0%; (2) the work-life balance of registered nurses was found to be at a level of high agreement ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .632); (3) there was a high level of opinion about organizational commitment ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .564); and (4) different personal factors affected organizational commitment differently among registered nurses working in Vajira Hospital. It was found that the older subjects had more engagement in higher education organizations, increased organizational ties and married with no children had more engagement in the organization, increased monthly income, increased engagement in the organization and more experience at Vajira Hospital and had more engagement with the organization. Different personal factors affected organizational commitment of registered nurses at Vajira Hospital, namely, the department of practice; and (5) work-life balance organizational commitment of registered nurses working in Vajira Hospital found that work-life balance work had a statistically significant effect on organizational engagement at a level of .05, and family had a statistically significant effect on organizational engagement at a level of .05, time had a significant effect on organizational engagement at a level of .05, finance had a statistically significant effect on organizational engagement at a level of .05, the intellectual aspect had a statistically significant effect on organizational engagement at a level of .05, health had a statistically significant effect on organizational engagement at a level of .05, mental connection had a statistically significant effect on organizational engagement at a level of .05, and happiness had a significant effect on organizational engagement at a level of .05.

Keywords : Work-life balance, Corporate engagement, Vajira Hospital

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.เศรษฐวัสส์ ปรหมลธิ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนให้การช่วยเหลือและปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นสุมล บุณนาค และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล ที่ให้ความกรุณาเป็นอย่างสูงมาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณในความเมตตาดูแลจนจบหลักสูตร

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญให้กับผู้วิจัยมาตลอด ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์รัตน์ สงวนพงษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง ผู้บังคับบัญชาที่กรุณาให้ความเมตตา สนับสนุน ชี้แนะแนวทาง รวมทั้งขั้นตอนในการเรียนทุกๆ ด้าน พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ วิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ที่ให้การส่งเสริม ช่วยเหลือ และขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามให้ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยเหลือทุกท่านที่มีได้กล่าวถึงมา ณ ที่นี้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ประสบผลสำเร็จ

ประภัสสร แคล้วคลาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย	3
ความสำคัญของงานวิจัย	3
ขอบเขตการศึกษา	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร (Organization Commitment)	10
1.1 ความหมาย/ คำนิยามความผูกพันในองค์กร	10
1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร	12
1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร.....	12

1.4 ความหมายของความภักดี.....	13
1.5 ประเภทของความภักดี.....	14
1.6 องค์ประกอบความภักดี.....	14
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	17
2.1 ความหมายของความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	17
2.2 ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	18
2.3 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	19
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	24
3.1 ความหมายของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์.....	24
3.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	24
4. ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล.....	26
4.1 ประวัติโรงพยาบาลวชิรพยาบาล.....	26
4.2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล.....	28
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	35
1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ประชากร.....	35
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	35
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติพื้นฐาน.....	41

สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม.....	42
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน.....	59
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปผลการวิจัย.....	94
อภิปรายผลการวิจัย.....	96
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	103
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	111
ภาคผนวก ข หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์.....	120
ประวัติผู้เขียน.....	124

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วชิรพยาบาลตามแผนกที่ปฏิบัติงาน	36
ตาราง 2 เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นในความสุขของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล	38
ตาราง 3 เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นในความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล	39
ตาราง 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	49
ตาราง 5 ระดับความสุขของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพ. 51	
ตาราง 6 ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	56
ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามอายุ.....	60
ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe	61
ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุโดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน	62
ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา	63
ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Samples Test (t-test)	64
ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามสถานภาพสมรส	66

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ One Way ANOVA	67
ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ สมรส ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย วิธีทดสอบแบบ LSD	68
ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	70
ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One Way ANOVA	71
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย วิธีทดสอบแบบ LSD	72
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	74
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One Way ANOVA	75
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย วิธีทดสอบแบบ LSD).....	76
ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	78
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ One Way ANOVA	79
ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามแผนกที่ ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย วิธีทดสอบแบบ (LSD)	80

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter.....	84
ตาราง 25 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter.....	85
ตาราง 26 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอย เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter	86
ตาราง 27 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter	88
ตาราง 28 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย8



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้รูปแบบการทำงานของหลาย ๆ อาชีพต้องเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา รวมถึงพยาบาลวิชาชีพด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อเป็นอย่างมากระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด - 19 ที่ยังคงระบาดอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้พฤติกรรมหลายอย่างเปลี่ยนแปลงไป อันส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของบุคคล ครอบครัว และการใช้ชีวิตในสังคม อย่างไรก็ตาม ไม่ได้ความหมายความว่าความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะต้องเท่ากัน เพราะแต่ละบุคคลย่อมมีชีวิตความเป็นอยู่ สถานะ และบทบาททางสังคมที่แตกต่างกันออกไป

ความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานที่หนักเกินไป มีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ทั้งที่ทำงานประจำและประกอบอาชีพอิสระ (ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล, 2564) แต่เพราะแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรจำนวนกำลังแรงงานมีอายุเฉลี่ยมากขึ้น ตลอดจนสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขันกันมากขึ้น ต้องมีการเร่งรีบในการเดินทางไปทำงานและเผชิญกับปัญหาการจราจรที่หนาแน่น เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ พนักงานบางส่วนจึงเลือกที่จะมาทำงานให้เร็วขึ้น หรือเลิกงานช้าลง กลับถึงบ้านช้า รวมไปถึงงานในปัจจุบันมีลักษณะของงานบริการมากขึ้น โดยเน้นหนักไปที่การดำเนินกิจการตลอด 24 ชั่วโมง ฉะนั้น การทำงานล่วงเวลาล้วนมีผลทำให้ต้องใช้เวลากับการปฏิบัติงานและหนักหน่วงมากขึ้น จนบางครั้งอาจไม่มีเวลาว่างสำหรับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนเองต้องการ (กิตติ ชุณหศวีวงศ์, 2562) ทั้งนี้ จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) พบว่าในปี พ.ศ. 2563 ผลสำรวจชั่วโมงการทำงานของผู้มีงานทำต่อสัปดาห์ส่วนใหญ่แล้วทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ทำงานเต็มทีในเรื่องชั่วโมงการทำงาน

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว หากพนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักความยืดหยุ่นในการทำงานมาใช้ก็จะส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานมากขึ้น ชีวิตก็จะมีความสุข โดยการศึกษาของ (Bouwmeester, Atkinson, Noury, & Ruotsalainen, 2021) พบว่า

สิ่งสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน คือ จำนวนชั่วโมงที่ใช้การทำงานกับกิจกรรมในชีวิต อย่างไรก็ตาม จำนวนชั่วโมงในการทำงานกับกิจกรรมในชีวิตเพียงอย่างเดียวไม่สามารถกำหนดความสมดุลได้เนื่องจากประสบการณ์ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบหลายอย่าง เพราะแต่ละบุคคลมีบทบาท ลักษณะงานที่ทำ และความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของแต่ละบุคคลในการสร้างสมดุลระหว่างบทบาทที่ทำในที่ทำงานและในครอบครัว ฉะนั้น อาจกล่าวได้ว่าความสมดุลของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและสาขาอาชีพ ไม่มี รูปแบบที่แน่นอนขึ้นอยู่กับมุมมองและความต้องการ เช่นเดียวกันกับพยาบาลวิชาชีพ ยิ่ง สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ที่ยังแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่อง หรือโรคอุบัติใหม่ที่ เกิดขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลกระทบต่อชีวิต และการทำงานเป็นอย่างมาก จึงเป็นเหตุผลให้บางองค์กร ตระหนักถึงเรื่องการจัดสรรเวลาบ้าง แต่ก็ยังมีความไม่สมดุลกัน เนื่องจากแต่ละองค์กรต่าง ต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับงาน ในขณะที่พนักงานต้องการใช้เวลากับตนเองและ ครอบครัวด้วย งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (Glezer & Wolcott, 1999) จึงเกิดผล กระทบระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลให้พนักงานและครอบครัวเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานลดลง ไม่มีความรู้สึกผูกพันในองค์กรแต่อย่างใด นำไปสู่การ ขาดงาน หรือการลาออกเพิ่มขึ้น

ฉะนั้นจากสถานการณ์ดังกล่าวองค์กรจำเป็นต้องมีวิธีกา่ไขและพัฒนาโดยมุ่งเน้นการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดจากการ ทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ มีความสำคัญต่อการรักษาคุณภาพการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่พนักงานในองค์กร จำเป็นต้องสร้างให้เกิดสมดุลกัน โดยให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนการ ดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดความสมดุลดังกล่าวได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงาน ราบรื่นตามระยะเวลาที่ได้กำหนดเอาไว้ และส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน (สุลวีวัลย์ หมี่แตรร์, 2559)

จากประเด็นดังกล่าว ทั้งแรงจูงใจ ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ตลอดจนปัญหา ต่าง ๆ เกี่ยวกับชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันในองค์กรเป็นที่มาของการทำวิจัยเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล
2. เพื่อศึกษาความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ความสำคัญของงานวิจัย

1. นำผลการศึกษากิจการงานวิจัยนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลนำไปวางแผนเพื่อลดอัตราการลาออกให้ได้มากที่สุด
2. นำผลการศึกษากิจการงานวิจัยนี้ไปเป็นนำไปเป็นข้อมูลให้พยาบาลวิชาชีพ ประกอบการวางแผนการดำเนินชีวิตตามแนวทาง work life balance อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
3. นำผลการศึกษากิจการงานวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพิจารณา นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลต่อไป

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 1,152 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 300 คน โดยผู้วิจัยคำนวณจากสูตรทาโรยามาเน่ (Yamane, 1976) กรณีทราบจำนวนประชากรกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 296.91 คน หรือประมาณ 300 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 อายุ

1.1.2 ระดับการศึกษา

1.1.3 สถานภาพ

1.1.4 รายได้

1.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.6 แผนกที่ปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยความสมดุลในชีวิตการทำงาน

1.2.1 ด้านการทำงาน

1.2.2 ด้านครอบครัว

1.2.3 ด้านเวลา

1.2.4 ด้านการเงิน

1.2.5 ด้านสติปัญญา

1.2.6 ด้านสุขภาพ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และภาควิชาที่สังกัด ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล รายละเอียดดังนี้

1.1 อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยจำแนกออกเป็นช่วงอายุ ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 31 – 39 ปี ระหว่าง 40- 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

1.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ โสด สมรส-มีบุตร-อยู่ด้วยกัน สมรส-มีบุตร-ไม่ได้อยู่ด้วยกัน สมรส-ไม่มีบุตร หม้าย-มีบุตร หม้าย-ไม่มีบุตร หย่าร้าง-มีบุตร และหย่าร้าง-ไม่มีบุตร

1.4 รายได้ หมายถึง ระดับรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ซึ่งหมายรวมถึงค่าปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ ค่าเวร และค่าอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่บรรจุในโรงพยาบาลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล นับตั้งแต่ปีพ.ศ.ที่เข้าบรรจุงานจนถึงปีพ.ศ.2566

1.6 แผนกที่ปฏิบัติงาน หมายถึง แผนกในโรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลสังกัดอยู่ในปัจจุบัน

2. ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายถึงเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่า ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด รายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการทำงาน หมายถึง ภาระงานแต่ละวันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพ การคัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหา การบันทึก รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษาฟื้นฟูสุขภาพประชาชนหรือบริการอื่น ๆ ทางด้านสุขภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน

2.2 ด้านครอบครัว หมายถึง พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลวชิรพยาบาลไม่สามารถบริหารและจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวอย่างสมดุลได้อันเนื่องมาจากต้องทำงานอย่างหนัก เช่น การเข้าเวรติดต่อกันเป็นเวลาหลายชั่วโมง เป็นต้น

2.3 ด้านเวลา หมายถึง การจัดสรรเวลาตลอด 24 ชั่วโมงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาลเพื่อการทำงาน และการทำกิจกรรมอย่างอื่น นอกเหนือจากการใช้เวลาในการทำงาน เช่น ทำงานอดิเรก ท่องเที่ยว พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

2.4 ด้านการเงิน หมายถึง รายได้ และค่าใช้จ่ายที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาลจัดสรรในแต่ละเดือน

2.5 ด้านสติปัญญา หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลได้จัดสรรเวลาในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ทั้งในเรื่องของวิชาชีพ และการใช้ชีวิต

2.6 ด้านสุขภาพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลได้จัดสรรเวลาเพื่อการดูแลสุขภาพได้อย่างครบถ้วน และลงตัว มีเวลาสำหรับการออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพ หรือรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ

2.7 ด้านจิตผูกพัน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงพยาบาลวชิรพยาบาลให้พัฒนา และก้าวหน้าในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน

2.8 ด้านความสุข หมายถึง ความสบายกายสบายใจ ความพึงพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก ในที่นี้หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลมีความสบายกายสบายใจ รู้สึกพึงพอใจ เพลิดเพลินใจ และสนุกที่ได้ทำงานในองค์กร

3. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจที่ดีในองค์กร โดยมีการยอมรับในด้านการดำเนินการ ความมั่นคงขององค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดความภาคภูมิใจที่จะทำงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กร ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในที่นี้หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล รายละเอียดดังนี้

3.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

3.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ และทุ่มเท

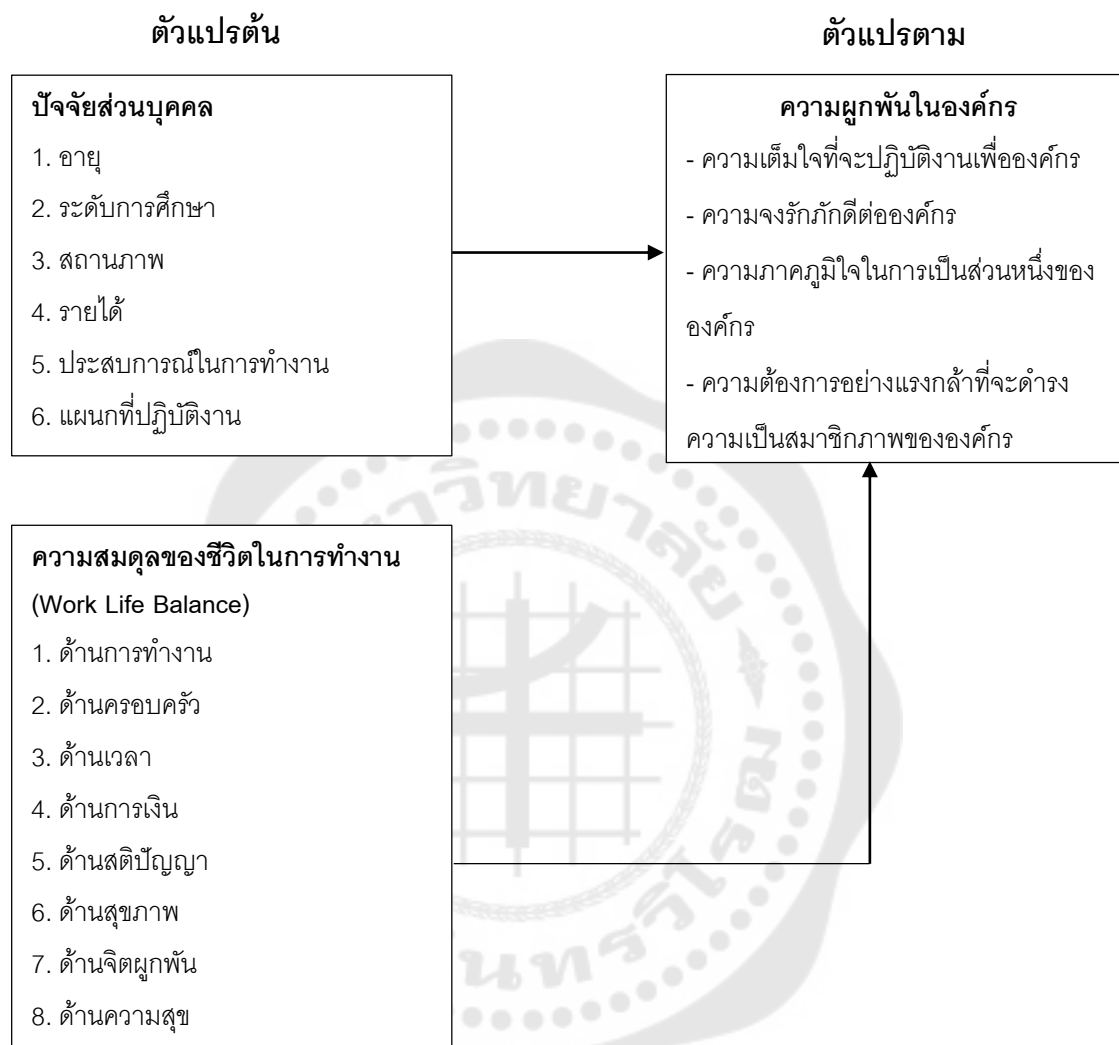
3.3 ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

3.4 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อเป้าหมายและต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น

4. โรงพยาบาลวชิรพยาบาล หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้รับการสถาปนาขึ้นโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวในปี พ.ศ. 2455 โดยเป็นที่ทำการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ตั้งอยู่บนถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ยังใช้ประโยชน์ได้ ปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนของราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย สามารถแบ่งออกได้เป็น ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้าน

ครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพ ด้านจิตผูกพันกับองค์กรและด้าน
ความสุขกับการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
 - 1.1 ความหมาย/ คำนิยามความผูกพันในองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
 - 1.4 ความหมายของความภักดี
 - 1.5 ประเภทของความภักดี
 - 1.6 องค์ประกอบความภักดี
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสมดุลในชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน
 - 2.3 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
 - 3.1 ความหมายของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
4. ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร (Organization Commitment)

1.1 ความหมาย/ คำนิยามความผูกพันในองค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม (ชาญวุฒิ บุญชม, 2553) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อันประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปาริชาด บัวเป็ง (ปาริชาด บัวเป็ง, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดี การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ทูมเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน เช่น ความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ การปกป้องทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กร และการมีส่วนร่วมขององค์กร

เชลตัน (Sheldon, 1971) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติเชิงบวกของพนักงาน โดยจะตั้งใจปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความใส่ใจต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

อลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1996) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของอลันและเมเยอร์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร มีอำนาจในบทบาทงานอย่างเหมาะสม ความรู้สึกที่ต้องการรักษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรไว้ต่อไป

2) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) คือ พนักงานตระหนักถึงความคุ้มค่า และผลประโยชน์ในการจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ เมื่อเกิดการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นแล้วไม่คุ้มค่า พนักงานจะรู้สึกจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3) ความผูกพันแบบกฎเกณฑ์ (Normative commitment) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณต่อตนเอง พนักงานตระหนักถึงหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและถูกต้อง ทำให้พนักงานรู้สึกว่า เป็นสิ่งที่สมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

พอตเตอร์และคณะ (Porter, Steers, & Boulian, 1974) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งคุณลักษณะของความผูกพันนี้ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

- 1) การยอมรับเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะพยายามและทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อองค์กร
- 3) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุป คือ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่นการที่พนักงานยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมาย การมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้สำเร็จ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องพยายามสร้างทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สามารถเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จและสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ รวมทั้งสามารถช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลจากที่พนักงานมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากนั่นเอง รวมถึงเป็นตัวบ่งชี้การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอยู่หลายปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันเป็นผลมาจากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน ยกตัวอย่างเช่น

สเทียร์ส (Steers, 1977) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเชิงบวก แสดงถึงพฤติกรรมในการเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การยอมรับต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง มีคุณค่า ทำประโยชน์ต่อสังคมและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม
- 2) การทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร คือ การใช้ความรู้ความสามารถด้วยกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ
- 3) การต้องเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คือ เข้าใจในค่านิยมองค์กร และมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.4 ความหมายของความภักดี

ความภักดี หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น ได้แก่ (Peter & Richard, 1962)

- 1) พฤติกรรมแบบริเริ่มสร้างสรรค์
- 2) พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ
- 3) ความอึดติบไต่ย
- 4) ความสามารถในการผลักดัน
- 5) ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง

ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร หรือสถาบันต่อองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและห่วงหาพันต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งระดับความพึงพอใจสูงมีส่วนสัมพันธ์กับการอยู่กับองค์กรในปัจจุบันประกอบด้วย (พระมหาประยูร ตระการ, 2564)

- 1) การยอมรับอย่างสูงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้
- 3) ความปรารถนาอย่างสูงส่งที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

ไพรัช ศิลาศรี (ไพรัช ศิลาศรี, 2559) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่ดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเทและ

อุทิศตนให้กับองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรักและมีความผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ และทุ่มเท

กล่าวโดยสรุป คือ ความจงรักภักดี คือ ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจ เอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กร จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในคุณค่าขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.5 ประเภทของความภักดี

แกมเบิล สโตน และวูดคอต แบ่งประเภทความภักดีออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (พระมหาประยูร ตระการ, 2564)

1) ความภักดีด้านอารมณ์ (Emotional Loyalty) คือ สภาวะจิตใจ ทัศนคติ ความเชื่อและความปรารถนาของลูกค้าที่มีต่อสินค้าหรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะได้ประโยชน์จากความภักดีของลูกค้า ทัศนคติ และความเชื่อของตัวเอง เมื่อลงลึกรายละเอียดของความภักดีจะพบว่าความรู้สึกที่ดีและพิเศษ จะอยู่ภายในจิตใจของลูกค้า ดังนั้น องค์กรจะต้องแสดงความจริงใจ โดยการตอบแทนความจงรักภักดีของลูกค้าด้วยความสัมพันธ์อันดีอย่างเต็มประสิทธิภาพจากการให้บริการ

2) ความภักดีที่เกิดจากเหตุผล (Rational Loyalty) เกิดจากการกระทำด้วยความชอบใจ เต็มใจ หรือชื่นชอบจากการได้รับบริการที่ดีจากสินค้าหรือบริการ คือ การได้รับการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะเป็นเกราะป้องกันไม่ให้อลูกค้าหันไปภักดีกับองค์กรอื่น แม้ว่าลูกค้าคนหนึ่งอาจมีความภักดีได้มากกว่าหนึ่งสินค้าหรือบริการมากกว่าหนึ่งองค์กรก็ตามและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

1.6 องค์ประกอบความภักดี

ความภักดีประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดี จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (Hoy & Richard, 1974)

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) ได้แก่ ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

2) ด้านความรู้สึกดี (Affective Aspect) ได้แก่ ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า และความพึงพอใจในหัวหน้า

3) ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) ได้แก่ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจหัวหน้า ความเชื่อมั่นในหัวหน้า แม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกว่าหัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่องและความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภักดีต่อหัวหน้า โดยสามารถอธิบายออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ (1) การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกันและต่อต้านการออกจากงาน ในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง และ (2) สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

Mayer & Allen (Meyer & Allen, 1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Adler (Adler, 1999) กล่าวว่า มี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาสมาชิกให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่

1) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือ การที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ ผู้นำยอมรับสถานะของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเฉพาะเรื่องบุคคล เพื่อหลอหลอมตนเองให้ดำเนินบทบาทของสมาชิกขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ การที่สมาชิกองค์กรรับรู้ว่าเป็นการแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนเกิดแรงบันดาลใจจากบรรยากาศที่มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน ซึ่งบรรยากาศที่สนิทสนมเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม แสดงตนเป็นแบบอย่างและหลอหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับกลุ่มเกิดแรงบันดาลใจทำให้สนใจและอุทิศตนเพื่อองค์กร

3) ความผูกพัน คือ การที่สมาชิกรับรู้ว่าคุณเองได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดจากความจงรักภักดีจากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญจากการได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนว่าจะจงรักภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติตามกฎขององค์กร

4) การบูรณาการ คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณมีความรู้สึกในระดับสูงเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความสามัคคีกันภายในหมู่คณะ มีการดำเนินงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ใ่วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความขัดแย้งจากภายนอก ทีมงานจะรวมกันต่อต้าน

5) กำหนดเป้าหมาย คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรโดยรวม

Cooper (Cooper, 1979) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรม โดยทัศนคติความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมความจงรักภักดีมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1) มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กร (Active Elements) เป็นการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์กร สมาชิกใช้ชื่อเรียกร่องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไของค์กรให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมเช่นนี้ก่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กรสูง

2) การอยู่เฉยๆ (Passive Elements) เป็นการอยู่ในองค์กรอย่างเฉยเมย เมื่อองค์กรเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกจะอยู่ในองค์กรด้วยความอดทน และปล่อยให้ผู้บริหารในการตัดสินใจต่าง ๆ

จากองค์ประกอบของความภักดีดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความภักดีประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (2) ด้านความรู้สึก (3) ด้านการรับรู้ (4) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (5) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร (6) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จะเห็นว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในแง่ของความจงรักภักดีต่อองค์กร ความตั้งใจในการทำงาน นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พนักงานหรือบุคลากรจะแสดงออกว่าผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านพฤติกรรม ความรู้สึก และการรับรู้ ซึ่งการที่พนักงาน หรือบุคลากรมี

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น สะท้อนประเด็นสำคัญประการหนึ่งว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่ดี เพราะทำให้พนักงาน และบุคลากรอยากทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ด้วยความเต็มใจ และเต็มที่กับงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

สมชัย ปราบรัตน์ (สมชัย ปราบรัตน์, 2561) ได้ให้ความหมายสมดุลในชีวิตการทำงาน ไว้ว่า ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่าง ให้มีความเหมาะสมพอดี แต่การจัดการบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายถึงเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาท ต้องแบ่งสัดส่วนละเท่า ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด

พิชิต เทพวรรณ (พิชิต เทพวรรณ, 2556) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล อันสามารถรักษาดุลยภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้ประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน จากความสามารถในการจัดการบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

พนิดา บุญธรรม (พนิดา บุญธรรม, 2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การมีการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และสังคม มีการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานในระดับสูง

มัสลิน เดชอรัญญ์ (มัสลิน เดชอรัญญ์, 2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น คือ การจัดการเวลาในเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและด้านอื่น ๆ หรือการไม่มีการขัดแย้งเรื่องงานและชีวิตในด้านอื่น ๆ ซึ่งถือว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น เป็นความสำเร็จของชีวิต

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการบริหารเวลาในการทำงานและกิจการต่าง ๆ ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และ

สัมพันธภาพในสังคม กิจกรรมยามว่างให้มีความเหมาะสม ให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของตนเอง

กล่าวโดยสรุป คือ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการรูปแบบ การดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมไปถึงการบริหารจัดการเวลา ระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดดุลยภาพ หากสามารถสร้าง สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม และส่งผลถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ในแต่ละองค์กรหากต้องการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวนั้น จำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากพนักงานเกิดดุลยภาพในงานและชีวิตแล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา แต่หากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เกิดการลาออกจากองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีนโยบายสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน หรือมีการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดอัตราการขาดงานและลาออกจากองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (พินดา บุญธรรม, 2559) ซึ่งความสำเร็จของชีวิตนั้นมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นอีกด้วย (มีสลิน เดชอรัญ, 2559)

จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เกิดจากความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลเกิดจากความสมดุลของเวลาในการใช้ชีวิตแต่ละด้าน เช่น การทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ (สมชัย ปราบริพันธ์, 2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการทำงาน เพราะหน้าที่การทำงานส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว เพราะความครอบครัวสามารถสร้างความสุขให้กับชีวิตส่งผลให้เกิดความสำเร็จในชีวิต
3. ด้านเวลา เพราะเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดสมดุลในชีวิตด้านอื่น ๆ

4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน

5. สติปัญญา เป็นสิ่งที่เราต้องพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างสมดุลชีวิตเต็มเต็มในชีวิตทุกด้าน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

2.3 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

2.3.1 แนวคิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันทุกชีวิตในวัยทำงาน แต่ละคนมุ่งมั่นทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเพศใดทั้งหญิงและชาย ในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ กับชีวิตด้านอื่น ๆ ของคน ได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชนของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มทางด้านประชากรและสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือกำลังแรงงานมีอายุเฉลี่ยมากขึ้น แต่หากองค์กรต่าง ๆ ต้องการดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ฉะนั้น จำเป็นต้องจัดการให้บุคลากรมี Work-Life Balance (W-LB) ที่ดี มิเช่นนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และลาออกจากองค์กรเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตนเอง อย่างไรก็ตาม แม้เรื่อง Work-Life Balance (W-LB) จะเป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน แต่การตีความหมายของคำว่า ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มักแตกต่างกันไประหว่างบุคคล เพราะแต่ละคนมีความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันไปตามแต่สภาพชีวิตของแต่ละคน ในอดีตจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้คนในสหราชอาณาจักร แสดงให้เห็นว่าคนเข้าใจความหมาย Work-Life Balance (W-LB) แตกต่างกันไป ตั้งแต่การไม่ปะปนกับชีวิตการทำงานกับชีวิตที่บ้าน คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (พูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์, 2561)

2.3.2 การพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับบุคลากรหรือพนักงาน

นโยบายที่องค์กรกำหนดหรือประกาศให้บุคลากรหรือพนักงานนำไปปฏิบัติให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงของการทำงาน แต่สำหรับตัวพนักงาน จำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นเช่นกัน โดยเคล็ดลับในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วย (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552)

1. การคิดก่อนทำเสมอ (Think Before) คือ คิดก่อนทำ มีความมั่นใจว่าเป็นประโยชน์มีคุณค่า เป็นสิ่งดีงาม ต้องทำอย่างจริงจัง ทำอย่างมั่นใจ

2. มุมสบาย (Comfort Zone) คือ ทำตัวให้ดูว่างเริง สดใส และต้องเป็นคนที่มี ความมานะ อดทน เป็นคนที่ใช้ชีวิตอย่างไรก็ได้ และต้องทำตัวให้สามารถที่จะไปไหนก็ได้ อย่าง คล่องแคล่ว คล่องตัว พร้อมเสมอที่จะเรียนรู้

3. การรู้จักยืดหยุ่น รู้จักบริหารอารมณ์ บริหารเวลา บริหารสังคมอยู่อย่าง มีความสุข การที่เรา รู้จักมองว่าจะทำอะไรต่อไป มีการวางแผนว่าวันนี้จะมีการทำอะไรบ้าง และพยายามทำให้ครบ โดยการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การที่ทำทุกสิ่งทุกอย่างตั้งมากเกินไป จะส่งผลให้ชีวิตเกิดความเครียดและเราต้องรู้ว่าเมื่อไรถึงจะเหมาะสม นี่คือนิสัยที่ต้องหมั่นฝึกฝน หมั่นสังเกต และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เข้มทิศชีวิตของทุกคนจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และ มั่นคง จุดสูงสุดของชีวิตเริ่มต้นที่ก้าวแรกเสมอ

4. การแบ่งปันความรู้สึที่ดี ๆ ให้คนรอบตัวรู้จักการให้อภัย ไม่โกรธ การให้รางวัล กับชีวิตของตัวเองบ้าง

2.3.3 การพัฒนาความสมดุลชีวิตและการทำงานกับครอบครัว และสังคมที่อาศัย

การพัฒนาความสมดุลชีวิตและการทำงานกับครอบครัว และสังคมที่อาศัย สามารถทำได้ด้วยวิธีการ ดังนี้ (พูนศักดิ์ ศิริพัฒน์, 2561)

1. หลีกเลี่ยงทางสายกลาง ตามหลักคำสอนของศาสดาของศาสนาพุทธ คือ การเดินทางสายกลาง ไม่ตั้งเกินไปและไม่หย่อนจนเกินไป ฉะนั้น ทุกกิจกรรมที่ทำในการดำเนิน ชีวิต ต้องอาศัยหลักแห่งความยืดหยุ่น คนที่ประสบความสำเร็จจึงไม่สามารถได้รับชัยชนะในทุก เรื่องแต่พวกเขาจะไม่จมอยู่กับปัญหา พวกเขาจะเรียนรู้ทุกเรื่องจากการลงมือทำ คือ วิธีไปสู่ เป้าหมายของชีวิต อย่างกังวลมากจนเกินไป

2. การจัดสรรเวลา 8 – 8 – 8 เป็นการสร้างสมดุลการใช้เวลา โดยการแบ่งเวลา คือ 8 ชั่วโมงแรกสำหรับการทำงาน ด้วยความมุ่งมั่นด้วยความเพียรพยายาม เอาใจใส่หน้าที่ใช้ ทักษะความสามารถทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดี ต่อมา 8 ชั่วโมงที่สอง เพื่อปรับ ความสมดุลร่างกาย ด้วยการนอนหลับพักผ่อน เพื่อให้ร่างกายได้รับการซ่อมแซมและปรับสมดุล ฮอโมนต่าง ๆ ที่ถูกทำร้ายจากการใช้งานระหว่างวัน เพราะในช่วงเวลาที่เรานอนหลับร่างกายจะ Refresh แล้วกลับมาสดชื่น สดใสในตอนเช้า เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับวันใหม่ และ อีก 8 ชั่วโมงที่เหลือ การทำกิจกรรมนันทนาการ การท่องเที่ยว การออกกำลังกาย การดูแล ครอบครั้ว การใส่ใจและดูแลคนที่เรารัก และแบ่งเวลาเพื่อตอบแทนผู้มีพระคุณ เช่น พ่อ แม่ นอกจากนี้ เวลาส่วนหนึ่งต้องแบ่งให้กับการพัฒนาตนเอง เพราะต้องเป็นคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงจะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. การสร้างสมดุลทรัพยากรที่มี อาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นทฤษฎีที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงพระราชทานในการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นสัดส่วน สำหรับการแบ่งที่ดินที่มีอยู่เพื่อทำการเกษตรแบบพอเพียง ซึ่งสามารถเลี้ยงชีวิตตนเองได้โดยที่ไม่เดือดร้อน เป็นการพึ่งพาตนเอง เหมือนกับการแบ่งที่ดินออกเป็นสัดส่วน 30 – 30 – 30 – 10 ซึ่งเราสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสมดุลได้ เช่น การแบ่งเงินออกเป็นตะกร้าหลาย ๆ ใบ ใบแรกสำหรับลงทุน ใบที่สองสำหรับค่าใช้จ่าย เป็นต้น

4. การสร้างสมดุลด้านการเงิน เงินถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะหากขาดเงินในด้านใด ด้านหนึ่งจะทำให้การบริหารจัดการเงินเสียหายทั้งระบบ จำเป็นต้องแบ่งเงินออกเป็นก้อน ๆ แยกกันอย่างชัดเจน เช่น เงินสำหรับลงทุน เงินสำหรับค่าใช้จ่ายประจำ ค่าน้ำ ค่าไฟ เงินสำหรับ ค่าใช้จ่ายฉุกเฉิน สำหรับกรณีเจ็บป่วย เงินสำหรับทำบุญหรือสำหรับทดแทนผู้มีพระคุณ

5. ถึงงานจะต้องทำ แต่เมื่อทำงานที่ไม่สร้างสมดุลในการใช้ชีวิตได้ การดำเนินชีวิตจะไม่มีความสุข ฉะนั้น ต้องค้นหางานที่สามารถสร้างสมดุลชีวิต ความกล้า เท่านั้นถึงจะเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ดีขึ้น แต่จงหางานที่ทำให้เราได้ใช้ชีวิต เป็นงานที่ไม่ใช่ให้ได้แค่ ได้เงิน แต่ต้องได้ทั้งเวลาและได้ทั้งเงิน เช่น งานที่สามารถให้รายได้แบบ Passive Income ได้ ซึ่งช่วงเริ่มต้นของการสร้างรายได้แบบนี้เหมือนกับคนทั่วไป คือ ใช้แรงงานเพื่อแลกกับเงิน แต่หลังจากนั้นได้นำเงินไปซื้อทรัพย์สิน เพื่อให้ทรัพย์สินทำงานเพื่อสร้างเงินแทนการใช้แรงงาน อย่างหนักตลอดชีวิต

6. เมื่อชีวิตเป็นวัฏจักรเกิด แก่ เจ็บ ตาย ทุกช่วงชีวิตจึงสำคัญ การวางแผนการใช้ ชีวิตในแต่ละช่วงอายุขัยของตนเอง ด้วยวิธีวางแผนชีวิต การมีแผนจะทำให้เราเตรียมความพร้อม และสามารถลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เสมอ แผนที่ดีจะต้องรู้ว่าเมื่อได้ลงมือทำงานประสบความสำเร็จแล้วจะได้อะไรเป็นสิ่งตอบแทน สิ่งสำคัญ คือ แผนการพัฒนาอารมณ์และจิตใจ จะช่วยสร้างสมาธิ และมีสติทุกครั้งเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา

7. ความยุติธรรม ความเสมอภาคถือเป็นเรื่องที่เราละเลยไม่ได้ การแบ่งปัน การเสียสละ หลังจากประสบความสำเร็จในชีวิต ต้องรู้จักคำว่าให้ ระวังไว้เสมอว่า ยังมีสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวที่ยังคงต้องการความช่วยเหลือ การลงมือทำสิ่งใด ๆ ขอให้คิดจนมั่นใจ ว่าเราได้ดีก็ตรงดีแล้ว ให้ความยุติธรรมแล้วกับคนที่เรารัก พ่อแม่ เพื่อน ตลอดจนถึงสังคมที่เรา ได้อาศัยอยู่

ดังนั้น แนวทางการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน เป็นเพียงแนวคิดสมดุลชีวิตการทำงาน กับการจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพไม่สามารถสร้างใครได้ ชีวิตใครคนนั้นต้อง

รับผิดชอบชีวิตของตนเอง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชีวิต เริ่มขึ้นจากวิถีคิด ความคิดเปลี่ยน ชีวิตเปลี่ยน เพื่อคุณภาพในชีวิตที่ดีกว่า คือ การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) การบริหารชีวิตให้สมดุล ชีวิตดีมีความสุขมากยิ่งขึ้น

2.3.4 การนำ Work-Life Balance (W-LB) มาพัฒนาสำหรับองค์กร โดยใช้หลัก ยุติธรรม คุณธรรม และความเสมอภาคภายในองค์กร

การนำ Work-Life Balance (W-LB) มาพัฒนาสำหรับองค์กร โดยใช้หลัก ยุติธรรม คุณธรรม และความเสมอภาคภายในองค์กร ประกอบด้วย

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) เพราะค่าตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน (Safe and Healthy Working Condition)
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น
5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในองค์กร (Social Integration in the Work Organization)
6. การคุ้มครองแรงงาน (Constitutionalism in the Work Organization) สมาชิกในองค์กรควรมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตน และสหภาพแรงงานควรมีบทบาทบัญญัติหรือข้อกำหนดใด ๆ เพื่อใช้ปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน และร่วมพิจารณาผู้บริหารขององค์กรในการตัดสินใจ
7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์
8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน

เมื่อปี พ.ศ.2552 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำแนวคิดโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ความสุข 8 ประการ (Happy 8) มาพัฒนาเป็นองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยให้ความสำคัญต่อคน และเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนแปลงมุมมองของคนในองค์การในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข คือ คนทำงานมีทักษะในการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิต ที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (พูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์, 2561)

1. ความสุขของตัวเอง ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานและพร้อมเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีหัวใจ โอบอ้อมอารี หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักทำบุญซีเคร็วเวียน

2. ความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

3. ความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

จากแนวคิดความสมดุลในชีวิตการทำงานนั้น จะเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เพราะหากใช้เวลากับการทำงานมากเกินไปจะทำให้เกิดความตึงเครียด ไม่มีความสุขกับการทำงาน และลาออกในที่สุด ฉะนั้นแล้วในหลาย ๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานมากขึ้น เพราะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และอัตราการลาออกของพนักงานหรือบุคลากรด้วย ยิ่งถ้าองค์กรใด

มีอัตราการลาออกของพนักงานมาก ยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรไม่ได้ตระหนักถึงความสมดุลในชีวิตการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

3.1 ความหมายของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

การศึกษาหรือศาสตร์ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงทางประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ทั้งนี้ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมนักวิจัย หรือนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ไว้ดังต่อไปนี้

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (ฉลองศรี พิมลสมพงศ์, 2548) กล่าวว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของประชากร ได้แก่ ขนาดขององค์ประกอบของครอบครัว เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ระดับรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ สัญชาติ ซึ่งโดยรวมแล้วจะมีผลต่อรูปแบบอุปสงค์ความต้องการต่าง ๆ

สุวสา ชัยสุรัตน์ (สุวสา ชัยสุรัตน์, 2537) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลดังกล่าว ได้แก่ อายุ เพศ ขนาด ครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม

3.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

แนวคิดด้านประชากรเป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีความสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคมของ (DeFleur & Ball-Rokeach, 1996) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากร ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน มักอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ด้วยเหตุนี้บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับและตอบสนองเนื้อหาข่าวสารในรูปแบบเดียวกัน (ยุบล เบญจรงค์กิจ, 2542) รวมไปถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น โดยข้อมูลด้าน

ประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม

ทั้งนี้ เมื่อนำแนวคิดและทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์ดังกล่าว มาอธิบายประชากรศาสตร์ในงานวิจัยนี้ สามารถจำแนกได้ดังนี้ (จิวรัชกร งามละม่อม, 2558)

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่งานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่งานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) โดยทั่วไปแล้วความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน, 2539) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มอง

โลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีความอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีความอายุน้อยมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

4.2 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์นั้น เป็นการอธิบายความแตกต่างของบริบทต่าง ๆ จากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยเมื่อนำแนวคิดทฤษฎีนี้มาใช้อธิบายกับการทำงาน จะเห็นว่าประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน อาทิเช่น อายุมีผลต่อการทำงาน เพราะยิ่งอายุมากอัตราการลาออกจะน้อยกว่าอายุน้อย เนื่องจากว่าหากจะหางานใหม่ก็เสียเวลา ประกอบกับเงินเดือนตามอายุงานก็มากพอแล้ว หรือสถานภาพการสมรส ผู้ที่สมรสมีบุตรแล้ว อัตราการลาออกจะน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากมีภาระที่จะต้องเลี้ยงดูบุตร

4. ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

4.1 ประวัติโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

โรงพยาบาลวชิระ หรือวชิรพยาบาล ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชูติราช เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกๆที่เกิดขึ้นในประเทศไทย สถาปนาขึ้นโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวในปี พ.ศ. 2455 (นับแบบเก่า) วชิรพยาบาลเป็นโรงพยาบาลในสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และเป็น

ทำการเรียนการสอนของ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และ คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการุณย
ตั้งอยู่บน ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

วชิรพยาบาลเดิมเป็นบ้านพระสรรเพชญ์ (เชย สรรเพชญ์) ประกอบด้วย
หลังใหญ่เป็นตึก 3 ชั้น (ปัจจุบันคือ อาคารวชิรานุสรณ์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล) และ
หลังเล็กเป็นตึก 2 ชั้น ทั้ง 2 หลังเป็นตึกแบบโบราณพื้นไม้สัก บริเวณทั่วไปมีทั้งที่ราบเนินดินสูง
อุโมงค์ ภูเขาจำลอง ไซดหิน ต้นไม้ใหญ่น้อยประดับประดาเป็นจำนวนมาก และมีทั้งทางคดเคี้ยว
ไปมาแบบเดินในสวนสาธารณะโบราณ สถานที่นี้ปรากฏในเอกสารบางฉบับ เรียกชื่อว่า “หิมพานต์
ปาร์ค” ต่อมาได้ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของเบงกัลสยามกัมมาจลทุนจำกัด (คณะแพทยศาสตร์วชิรยา
บาล)

เมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองสมบัติ พระองค์ทรง
คำนึงถึงโบราณราชประเพณีที่พระมหากษัตริย์จะทรงสร้างพระอารามไว้เป็นเครื่องเฉลิมพระราช
ศรัทธาและเพื่อให้เป็นสถานที่สถิตย์แห่งภิกษุสงฆ์เป็นผู้ค้ำจุนพระบวรพุทธศาสนาให้ถาวรอยู่เพื่อ
ประโยชน์แห่งผลกนิกร แต่เนื่องจากในรัชสมัยของพระองค์นั้นมีพระอารามภายในพระนครอยู่มาก
ครั้งจะสร้างเพิ่มอีกก็จะเกิดความจำเป็นในการทะนุบำรุงพระศาสนา ดังนั้น พระองค์ได้ทรงสละ
พระราชทรัพย์ส่วนพระองค์จัดซื้อที่ดิน พร้อมด้วยตึกและสิ่งปลูกสร้างที่จะสร้างโรงพยาบาลขึ้น
เพื่อพระราชทานให้เป็นสาธารณสถานดังพระกระแสรับสั่งตอนหนึ่งว่า

“บัดนี้โรงพยาบาลอันนี้ ก็ได้ตกแต่งขึ้นพร้อมแล้ว เราขอให้นามว่า วชิรพยาบาล และ
ขอมอบที่นี้ไว้เป็นสาธารณสถาน เป็นสมบัติสิทธิ์ขาดแก่ประชาชนชาวไทย”

พระองค์เสด็จพระราชดำเนินมาเปิดโรงพยาบาลเมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2455
(นับแบบเก่า) โดยให้กรมสุขาภิบาล กระทรวงนครบาล (พัฒนาเป็นกรุงเทพมหานครในเวลา
ต่อมา) เป็นผู้ปกครองรักษา พร้อมทั้งพระราชทานนามโรงพยาบาลว่า "วชิรพยาบาล"

ในขั้นต้นที่เริ่มเปิดดำเนินการวชิรพยาบาลนั้น ตามหลักฐานปรากฏว่าผู้ที่มา
เป็นแพทย์ประจำคนแรกคือ พระยาวิรัชเวชกิจ (โรเบิร์ต เอ็ดวิน คุณะดิลก) เรียกกันในเวลานั้นว่า
หมอติลลิเก้ (Dr. Tilleke) ซึ่งขณะนั้นประจำอยู่ที่โรงพยาบาลสามเสน สังกัดกรมสุขาภิบาล
กระทรวงนครบาล ตั้งอยู่เชิงสะพานแดง (ตรงถนนสุขุทัยด้านแม่น้ำเจ้าพระยามีสะพานแดงต่อ
จากถนนเย็นลงแม่น้ำ) โรงพยาบาลสามเสนนี้ จากหลักฐานที่ปรากฏ ได้ช่วยเหลือวชิรพยาบาลใน
คราวตั้งตัวอยู่มาก ทั้งตัวแพทย์และเวชภัณฑ์ ครุภัณฑ์ เมื่อหมอติลลิเก้มาเป็นผู้อำนวยการวชิรยา
บาล ได้สละเครื่องมือแพทย์ ยาต่าง ๆ ครุภัณฑ์ เครื่องแก้ว เครื่องมือตรวจเชื้อ เช่น กล้องจุลทรรศน์
เครื่องปั่นโลหิตและปัสสาวะ ตลอดจน เตียงตรวจ เตียงผ่าตัดและของใช้เบ็ดเตล็ด เพื่อเป็นสา

สาธารณกุศลใช้ในวชิรพยาบาลในวันพิธีเปิดป้ายโรงพยาบาล ส่วนเตียงผู้ป่วยภายในนั้นยืมเตียง นายทหารชั้นนายพันจากกรมยกกระบัตรกระทรวงกลาโหมมาสมทบชั่วคราวจำนวน 20 - 30 เตียง เพื่อให้ทันกำหนดเปิดโรงพยาบาล

ต่อมาในปี พ.ศ. 2466 ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ตั้งคณะกรรมการปกครองวชิรพยาบาล รับผิดชอบขึ้นตรงต่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมีสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก พระบิดาแห่งการแพทย์แผนปัจจุบันของไทยเป็นองค์ประธาน การวางระเบียบการโรงพยาบาลเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชดำริ[4] โดยในปี พ.ศ. 2472 ทรงวางโครงการให้วชิรพยาบาลเป็นศูนย์กลางการศึกษาของกรมสาธารณสุข และได้ทรงวางแบบแปลนสิ่งปลูกสร้างเพิ่มเติมในการขยายวชิรพยาบาล (สุรพล ศรีบุญทรง, 2558)

วชิรพยาบาลได้เจริญเติบโตมาเป็นลำดับ โดยในปี พ.ศ. 2528 ได้รับอนุมัติจาก คณะรัฐมนตรี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ให้เป็นแหล่งศึกษาชั้นคลินิก ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ ในปี พ.ศ. 2536 กรุงเทพมหานครได้จัดตั้ง วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร ขึ้นโดยให้วชิรพยาบาลเป็น แหล่งศึกษาชั้นคลินิกนักศึกษาแพทย์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 จึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ โดยได้รวม "วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร" และ "วชิรพยาบาล" เข้าเป็นหน่วยราชการ เดียวกันในชื่อ "วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล"

ในปี พ.ศ. 2553 ได้มีประกาศราชกิจจานุเบกษา จัดตั้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) ซึ่งในต่อมาได้รับพระราชทานนามมหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) จากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช วิทยาลัย แพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จึงเปลี่ยนสถานะเป็น "คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล" โดยมีวชิรพยาบาลเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิร พยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช

4.2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

โรงพยาบาลวชิรพยาบาล เป็นโรงพยาบาลประเภทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ 681 ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวชิรพยาบาลคนปัจจุบัน คือ รองศาสตราจารย์ปนัดดา สุวรรณ มีจำนวน เตียงทั้งสิ้น 875 เตียง และมีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 2,695 คน โดยในจำนวนบุคลากรทั้งหมดมี พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1,152 คน แบ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,047 คน และพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 105 คน ทั้งนี้

โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ประกอบด้วยแผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 แผนกหลัก ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยในสามัญ แผนกผู้ป่วยในพิเศษ แผนกห้องคลอด แผนกห้องผ่าตัด แผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน และแผนกผู้ป่วยหนัก เปิดให้บริการทุกวันจันทร์ - ศุกร์ ในเวลาราชการ เวลา 06.00 – 16.30 น. สำหรับคลินิกพิเศษกับแพทย์เฉพาะทาง เปิดให้บริการทุกวันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 16.30 – 20.00 น. และวันเสาร์ เวลา 08.00 – 12.00 น. ซึ่งที่ผ่านมาโรงพยาบาลยังมุ่งพัฒนาคุณภาพรายโรค เพื่อการรองรับคุณภาพเฉพาะโรค อาทิเช่น การผ่าตัดเปลี่ยนข้อเท้าเทียม การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองโป่งพอง การดูแลทารกเกิดก่อนกำหนด รวมถึงการป้องกันและดูแลรักษาสตรีตั้งครรภ์คลอดก่อนกำหนด เป็นต้น และการพัฒนาหน่วยงานตามมาตรฐานเฉพาะ เช่น การพัฒนาระบบยา ตามแนวทางของสมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล การพัฒนาห้องตรวจชันสูตรฯ ด้วยมาตรฐาน ISO การพัฒนาฝ่ายโภชนาการด้วยมาตรฐาน GMP เป็นต้น (คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล, 2566)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิไลลักษณ์ กุศล (วิไลลักษณ์ กุศล, 2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจทำนายของอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30-39 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 5.45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งจากการวิจัยดังกล่าว ได้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรพิจารณาปรับรูปแบบการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับการดูแลผู้ป่วย การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การบริหารอัตรากำลังและการปรับโครงสร้างอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

สุลวีวัลย์ หมีแตรต์ (สุลวีวัลย์ หมีแตรต์, 2559) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 – 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 59.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ (รัชนิกรณ์ ปานวงษ์, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกงาน 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 4) ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างต่ำปานกลาง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์จำแนกตามแผนกงานไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ทรัพยากรส่วนบุคคล ทักษะจิตต่อวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน และ (2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มี 4 ด้าน ได้แก่ (1) องค์กร เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน (2) ผู้บริหาร เช่น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (3) บุคลากร เช่น ความสนใจ เอาใจใส่งาน และเรียนรู้ตลอดเวลา และ (4) เพื่อนร่วมงาน เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

เทียนศรี บางม่วงงาม (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกร์ใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกร์ใหม่ และ 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกร์ใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัด คือ ทีมคอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท การศึกษาส่วนใหญ่คือ จากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี สำหรับผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์การ พบว่า กันในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ดุชนีย์ ยศทอง (ดุชนีย์ ยศทอง, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและแนวทางการแก้ไข : การจัดการปัจจัยระดับบุคคล กล่าวว่า ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาระดับชาติที่เกิดสะสมมาเป็นเวลานาน การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาในอดีต มักกล่าวถึงปัจจัยภายนอก เช่น ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความยุติธรรม สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น โดยบทความนี้นำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหายังไม่มีการกล่าวถึงอย่างจริงจังมาก่อนเป็นการมุ่งเน้นที่ปัจจัยภายในของบุคลากร ได้แก่ ทักษะคติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ การมองเห็นคุณค่าในตนเอง และการมองเห็นคุณค่าในงาน จะเห็นได้ว่า การได้บุคลากรที่มีทัศนคติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ไม่มีความรักในวิชาชีพพยาบาล บุคลากรเข้ามาในวิชาชีพเพราะอิทธิพลครอบครัวและมีวิถีคิดที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน การคัดเลือกสรรหาผู้มีทัศนคติเหมาะสมกับวิชาชีพตั้งแต่ก่อนเข้าศึกษาจะทำให้กระบวนการหล่อหลอมบุคลากรเพื่อให้มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้นการส่งเสริมการมองเห็นคุณค่าในตนเองและการมองเห็นคุณค่าในงานอย่างจริงจังและเป็นระบบ จะเป็นพลังหนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรักงานที่ทำ มีความสุข สนุกกับการทำงาน นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น ทำให้มีความรัก ผูกพันในองค์กร และจะยังคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

กิตติ ชุณหะศรีวงศ์ (กิตติ ชุณหะศรีวงศ์, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ (2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนด้านการเงินของพนักงาน และผลจากการสัมภาษณ์ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน ได้เสนอแนะเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงานว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุด ซึ่งเกิดจากภาระงานสอนของแต่ละคณะ โดยการแก้ไขปัญหาก็จะสามารถทำได้โดยวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร และจัดตารางการสอนล่วงหน้า โดยให้อาจารย์ผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน ส่วนเรื่องการเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้าน หรือภายนอกสำนักงานนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่สมควร เนื่องจากผิดระเบียบการปฏิบัติงานราชการ และให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน ข้อคิดเห็นในกรณีนี้ว่าสวัสดิการในด้านการเงินที่เหมาะสมนั้น หน่วยงานได้กำหนดนโยบายไว้ แต่การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ทำให้ขาดการรับรู้ และในส่วนของ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากหน่วยงานที่ไม่คุ้มค่า เหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถนำวิธีการให้น้ำหนักของงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม รวมถึงการนำวิธีการประเมินคุณภาพและประสิทธิผลมาใช้อย่างจริงจัง

ฐานิตตา สิงห์ล่อ (ฐานิตตา สิงห์ล่อ, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ได้ให้ความสำคัญ โดยมีการจัดทำนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลผลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

พรพรรณ พิทักษา และคณะ (พรพรรณ พิทักษา & คณะ, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่ออธิบายระดับของสมดุลชีวิตกับการทำงานในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยการทำงานกับสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง และ (3) เพื่อหาปัจจัยพยากรณ์สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีระดับสมดุลชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 56.40) ปัจจัยทางสังคม (การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว) ปัจจัยด้านการทำงาน (การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, ความเครียดและภาระงาน) กับสมดุลชีวิตในการทำงาน ส่วนการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและความเครียดเป็นปัจจัยพยากรณ์สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ใช้พยากรณ์สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 43.7

รติมา ประวัติ (รติมา ประวัติ, 2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 3) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 4) ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความ

หลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนันท์ บุญเสนนท์ (สุนันท์ บุญเสนนท์, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรโรงพยาบาลปากท่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ ผลการวิจัย พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = .45$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมากปัจจัยสูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ความมั่นคงในงานปฏิสัมพันธ์ในงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทางบวกกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p มีค่าระหว่าง .44 ถึง .63) และ ปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านปฏิสัมพันธ์ในงานสามารถร่วมทำนายความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรได้ ร้อยละ 31.70 ($R^2 \text{ adj} = .317$, $p < .01$) ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับปรุงลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดอัตรากำลังที่เพียงพอ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 1,152 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรทายาแมน (Yamane, 1976) ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

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

$$n = \frac{1,152}{1 + (1,152)(0.05)^2}$$

$n = 296.91$ ตัวอย่าง หรือประมาณ 300 ตัวอย่าง

โดยที่	N หมายถึง	ขนาดของประชากร
	n หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	e หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้ คือ 95% หรือ 0.05

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยหรือทุก ๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน การสุ่มวิธีนี้จะต้องมีรายชื่อประชากรทั้งหมดและมีการให้เลขกำกับ วิธีการอาจใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อประชากรทั้งหมด หรือใช้ตารางเลขสุ่มโดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมดของประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542) รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการจัดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling)

โดยการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของพยาบาลวิชาชีพแต่ละแผนกของโรงพยาบาลวชิรพยาบาลหารกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้ป่วยนอก	261	68
ผู้ป่วยในสามัญ	241	63
ผู้ป่วยในพิเศษ	518	135
ห้องผ่าตัด	85	22
อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	47	12
รวม	1,152	300

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Random Sampling) หลังจากได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพแต่ละแผนกของโรงพยาบาลวชิรพยาบาลเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการสุ่มรายชื่อพยาบาลวิชาชีพแต่ละแผนกแบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกระจายข้อมูลให้ครอบคลุมทุกแผนกที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการเพื่อเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ดังนี้ (1) ด้านการทำงาน (2) ด้านครอบครัว (3) ด้านเวลา (4) ด้านการเงิน (5) ด้านสติปัญญา และ (6) ด้านสุขภาพ (7) ด้านจิตผูกพัน (8) ด้านความสุข ทั้งนี้ จะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิด Likert Scale ได้แก่ ความสมดุลอยู่ในระดับมากที่สุด (5 คะแนน) ความสมดุลอยู่ในระดับมาก (4 คะแนน) ความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง (3 คะแนน) ความสมดุลอยู่ในระดับน้อย (2 คะแนน) และความสมดุลอยู่ในระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ในแต่ละคำถามจะมีการประเมินค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ดังนั้น การกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งช่วงระดับความผูกพันในองค์กรแต่ละระดับ ด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อรอุสา เกสรสังข์, 2550)

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

ทั้งนี้ เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล เป็นดังนี้

ตาราง 2 เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นในความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ความสมดุลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความสมดุลอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความสมดุลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (3) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ (4) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale (สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา, 2560) ได้แก่ ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (5 คะแนน) ความผูกพันอยู่ในระดับมาก (4 คะแนน) ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง (3 คะแนน) ความผูกพันอยู่ในระดับน้อย (2 คะแนน) และความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ในแต่ละคำถามจะมีการประเมินหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทั้งนี้ เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล เป็นดังนี้

ตาราง 3 เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นในความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ แบบสอบถามดังกล่าวจะต้องมีการดำเนินการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และนำมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ทั้งนี้จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟากำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟามีจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 สำหรับการศึกษานี้ ได้ผลของการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 โดยจำแนกดังนี้

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตอนที่ 2 ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	
1. ด้านการทำงาน	เท่ากับ 0.81
2. ด้านครอบครัว	เท่ากับ 0.79
3. ด้านเวลา	เท่ากับ 0.80
4. ด้านการเงิน	เท่ากับ 0.81
5. ด้านสติปัญญา	เท่ากับ 0.82
6. ด้านสุขภาพ	เท่ากับ 0.83

7. ด้านจิตผูกพัน เท่ากับ 0.83

8. ด้านความสุข เท่ากับ 0.80

ตอนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร

1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เท่ากับ 0.81

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.78

3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เท่ากับ 0.82

4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น เท่ากับ 0.79

สมาชิกภาพขององค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.2 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

3.3 ลงพื้นที่เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยอธิบายแบบสอบถามเพื่อให้นักกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง

3.4 เมื่อได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามที่ต้องการ

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อการบรรยายลักษณะข้อมูลที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing Statistics) ดังนี้

2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้สถิติแบบ One-way Analysis of Variance: ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ตัวแปรด้าน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน

ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล และแผนกที่ปฏิบัติงาน และใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ตัวแปรด้านระดับการศึกษา

2.2 สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลของชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ หรือ % (Percentage)
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างที่ยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดที่ยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

หาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

$$\alpha = \frac{\overline{K\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (K-1)\overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความน่าเชื่อถือของชุดคำถาม
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA หรือ F-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560: 113-115)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test
	MS_b	แทน	ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

MS_w	แทน	ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยภายในกลุ่ม
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
k	แทน	จำนวนกลุ่ม
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

กรณีที่สุดตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทางเดียว Brown-forsythe (B) สามารถเขียนได้ดังนี้ (Hartung, 2001)

$$B = \frac{MS(b)}{MS(w)}$$

โดย	$MS(w) = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$
เมื่อ	B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	$MS(b)$ แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS(w)$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ
	K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N แทน ขนาดประชากร
	S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีที่ผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบราย คู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference LSD หรือ Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

ถ้า n_i, n_j

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $df_w = n-k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างผลสำคัญที่คำนวณได้สำหรับทุกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MSw)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ j

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างหาค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{P_D \sqrt{2(MS \frac{S}{A})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ \bar{d}_D แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

P_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS \frac{S}{A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1

กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_p^2	แทน	ค่าความแปรปรวน
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3. สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหลายปัจจัย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

จากสมการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ ซึ่งมีพารามิเตอร์ $k+1$ ตัว คือ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ การประมาณค่า $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ จะต้องใช้ข้อมูลตัวอย่างของตัวแปร Y, X_1, X_2, \dots, X_k โดยใช้ ตัวอย่างขนาด n จากสมการถดถอยเชิงพหุคูณ

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + e_i$$

จะประมาณค่า Y ได้ด้วยสมการ

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_{1i} + \hat{\beta}_2 X_{2i} + \dots + \hat{\beta}_k X_{ki}$$

หรือ

$$\hat{Y}_i = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki}$$

และหาค่า a ได้จากสมการ

$$a = Y - b_1 \bar{X}_1 + b_2 \bar{X}_2$$

เมื่อ	Y	=	ตัวแปรตาม (Dependent Variable)
	X	=	ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)
	β_0	=	ส่วนตัดแกน Y หรือ ค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์
	e	=	ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error)
	β_1	=	ความชัน (Slope) ของเส้นตรง เรียกว่า สัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง “ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล” มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) และความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ทั้งนี้ จากการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 300 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Prob.(p)	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Means of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ภาพของการพยากรณ์จากสหสัมพันธ์ พหุคูณ
Adjust R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติการวิเคราะห์ความ ถดถอยพหุคูณที่ปรับแก้ให้เหมาะสม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

- 1 การวิเคราะห์เพื่อการบรรยายลักษณะข้อมูลที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)
- 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing Statistic)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อการบรรยายลักษณะข้อมูลที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน โรงพยาบาลวชิรพยาบาล และแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยเป็นการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายลักษณะข้อมูลที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) รายละเอียด ดังนี้

ตาราง 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	83	27.70
31 – 39 ปี	130	43.30
40 – 49 ปี	57	19.00
50 ปีขึ้นไป	30	10.00
รวม	300	100.00
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	225	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	75	25.00
รวม	300	100.00
สถานภาพ		
โสด	176	58.70
สมรส-มีบุตร-อยู่ด้วยกัน	66	22.00
สมรส-มีบุตร-ไม่ได้อยู่ด้วยกัน/ สมรส-ไม่มีบุตร	58	19.30
รวม	100	100.00
รายได้ต่อเดือน		
15,000 – 25,000 บาท	78	26.00
25,001 – 35,000 บาท	108	36.00
35,001 – 45,000 บาท	73	24.30
มากกว่า 45,000 บาท	41	13.70
รวม	300	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลฯ		
1 – 5 ปี	93	31.00
5 – 10 ปี	92	30.70
10 – 15 ปี	65	21.70
มากกว่า 15 ปี	50	16.70
รวม	300	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยนอก	68	22.70
ผู้ป่วยในสามัญ	63	21.00
ผู้ป่วยในพิเศษ	135	45.00
ห้องผ่าตัด	22	7.30
อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	12	4.00
รวม	300	100.00

จากตาราง 4 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 สถานภาพโสด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลหรือพยาบาลมา 1 – 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และอยู่แผนกผู้ป่วยในพิเศษ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ปัจจัยด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 และจบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาสถานภาพสมรส-มีบุตร-อยู่ด้วยกัน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และสถานภาพสมรส-มีบุตร-ไม่ได้อยู่ด้วยกัน/ สมรสสมรส-ไม่มีบุตร จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3

ปัจจัยด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 25,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลหรือพยาบาลมาประมาณ 1 – 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา 5 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 10 – 15 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมากกว่า 15 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ปัจจัยด้านแผนกที่ปฏิบัติงาน ตัวอย่างแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาแผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ผู้ป่วยในสามัญ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ห้องผ่าตัด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และแผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พิจารณาในด้านการทำงาน, ด้านครอบครัว, ด้านเวลา, ด้านการเงิน, ด้านสติปัญญา, ด้านสุขภาพ, ด้านจิตผูกพัน และด้านความสุขกับการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง โดยตารางประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้

ตาราง 5 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพ

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสมดุล
ด้านการทำงาน			
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	3.99	.601	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
2. มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.04	.680	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
3. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน	3.96	.656	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสมดุล
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	4.02	.572	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
รวม	4.00	.627	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
ด้านครอบครัว			
5. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.57	.853	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
6. สมาชิกครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน	4.20	.567	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
7. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง	3.20	.787	ความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง
8. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว	3.30	.755	ความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง
9. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	3.48	.836	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
รวม	3.55	.759	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
ด้านเวลา			
10. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด	3.48	.625	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
11. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.48	.557	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
12. ท่านใช้วันหยุดแยกตัวออกจากการทำงาน และมีเวลาให้กับตัวเอง	3.34	.731	ความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง
13. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว	3.15	.611	ความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง
14. ท่านสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าได้โดยไม่กังวลกับงาน	3.30	.656	ความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง
รวม	3.35	.636	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
ด้านการเงิน			
15. ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่องค์กรมอบหมายให้	3.33	.769	ความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสมดุล
16. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้ง รับผิดชอบ	3.37	.775	ความสมดุลอยู่ใน ระดับปานกลาง
17. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว	3.29	.759	ความสมดุลอยู่ใน ระดับปานกลาง
18. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรม ส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์	3.33	.769	ความสมดุลอยู่ใน ระดับปานกลาง
19. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออม สำหรับอนาคต	3.37	.776	ความสมดุลอยู่ใน ระดับปานกลาง
รวม	3.34	.769	ความสมดุลอยู่ใน ระดับปานกลาง
ด้านสติปัญญา			
20. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.04	.402	ความสมดุลอยู่ใน ระดับมาก
21. การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงาน ลดลง	3.73	.696	ความสมดุลอยู่ใน ระดับมาก
22. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ใน การพัฒนาคุณภาพงาน	4.07	.358	ความสมดุลอยู่ใน ระดับมาก
23. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะคิดหรือหา แนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	4.00	.455	ความสมดุลอยู่ใน ระดับมาก
รวม	3.96	.477	ความสมดุลอยู่ ในระดับมาก
ด้านสุขภาพ			
24. ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี	3.72	.448	ความสมดุลอยู่ใน ระดับมาก
25. การนอนหลับของท่านเพียงพอ	3.34	.778	ความสมดุลอยู่ใน ระดับปานกลาง
26. ท่านมีการออกกำลังกายที่เพียงพอ	3.46	.794	ความสมดุลอยู่ใน ระดับมาก
27. ท่านมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ	3.78	.413	ความสมดุลอยู่ใน ระดับมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสมดุล
28. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี	3.85	.501	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
รวม	3.63	.586	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
ด้านจิตผูกพัน			
29. ท่านไม่ละเลยที่จะดูแลครอบครัวแม้ว่าการทำงานจะยุ่งมากก็ตาม	4.00	.623	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
30. ท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับสมาชิกในครอบครัวเมื่อว่างเว้นจากการทำงาน	4.06	.448	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
31. การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จและมีความสุข	3.84	.543	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
รวม	3.96	.538	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
ด้านความสุขกับการทำงาน			
32. ท่านมักมีความรู้สึกที่เรงและอารมณ์ดีเมื่อต้องมาปฏิบัติงาน	3.52	.701	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
33. ชีวิตส่วนตัวทำให้ท่านมีความสุข	3.96	.465	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
34. ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นมากกับทุกคนและทุกสิ่งที่ท่านทำ	3.58	.743	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
35. ท่านรู้สึกสนุกสนานที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.62	.777	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก
รวม	3.67	.671	ความสมดุลอยู่ในระดับมาก

จากตาราง 5 แสดงระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งระดับความสมดุลโดยเฉลี่ยทั้งด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพ ด้านจิตผูกพันกับองค์กร และด้านความสุขกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.65 แสดงว่ามีความสมดุลอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับความสมดุลด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.00

ด้านการทำงาน มีค่าระดับมาก (\bar{X} 4.00, S.D. = .627) พบว่า งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความถนัดและความสามารถ มีค่า \bar{X} = 3.99, S.D. = .601 โอกาสใน

การแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่า $\bar{X} = 4.04$, S.D. = .680 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน มีค่า $\bar{X} = 3.96$, S.D. = .656 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ และความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน มีค่า $\bar{X} = 4.02$, S.D. = .572

ด้านครอบครัว มีค่าระดับมาก ($\bar{X} 3.55$, S.D. = .759) พบว่า สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี มีค่า $\bar{X} = 3.57$, S.D. = .853 สมาชิกครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน มีค่า $\bar{X} = 4.20$, S.D. = .567 มีเวลาพักผ่อนร่วมกันกับครอบครัวอยู่บ่อยครั้ง มีค่า $\bar{X} = 3.20$, S.D. = .787 หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว มีค่า $\bar{X} = 3.30$, S.D. = .755 และความพึงพอใจกับสวัสดิการขององค์การในการดูแลสมาชิกในครอบครัว มีค่า $\bar{X} = 3.48$, S.D. = .836

ด้านเวลา มีค่าระดับปานกลาง ($\bar{X} 3.35$, S.D. = .636) พบว่า ความพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด มีค่า $\bar{X} = 3.48$, S.D. = .625 สามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี มีค่า $\bar{X} = 3.48$, S.D. = .557 การใช้วันหยุดแยกตัวออกจากการทำงาน และมีเวลาให้กับตัวเอง \bar{X} มีค่า = 3.34, S.D. = .731 มีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว มีค่า $\bar{X} = 3.15$, S.D. = .611 และสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าได้โดยไม่กังวลกับงาน มีค่า $\bar{X} = 3.30$, S.D. = .656

ด้านการเงิน มีค่าระดับปานกลาง ($\bar{X} 3.34$, S.D. = .769) พบว่า พอใจกับรายได้และสวัสดิการที่องค์กรมอบหมายให้ มีค่า $\bar{X} = 3.33$, S.D. = .769 มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ มีค่า $\bar{X} = 3.37$, S.D. = .775 รายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว มีค่า $\bar{X} = 3.29$, S.D. = .759 รายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์ มีค่า $\bar{X} = 3.33$, S.D. = .769 มีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต มีค่า $\bar{X} = 3.37$, S.D. = .776

ด้านสติปัญญา มีค่าระดับมาก ($\bar{X} 3.96$, S.D. = .477) พบว่า การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่า $\bar{X} = 4.04$, S.D. = .402 การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง มีค่า $\bar{X} = 3.73$, S.D. = .696 องค์กรสนับสนุนให้บุคคลนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน มีค่า $\bar{X} = 4.07$, S.D. = .358 และมีความกระตือรือร้นที่จะคิดหรือหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่า $\bar{X} = 4.00$, S.D. = .455

ด้านสุขภาพ มีค่าระดับมาก ($\bar{X} 3.63$, S.D. = .586) พบว่า สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี มีค่า $\bar{X} = 3.72$, S.D. = .448 การนอนหลับของเพียงพอ มีค่า $\bar{X} = 3.34$, S.D. = .778

มีการออกกำลังกายที่เพียงพอ มีค่า $\bar{X} = 3.46$, S.D. = .794 มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ มีค่า $\bar{X} = 3.78$, S.D. = .413 และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี มีค่า $\bar{X} = 3.85$, S.D. = .501

ด้านจิตผูกพันกับองค์กร มีค่าระดับมาก ($\bar{X} 3.96$, S.D. = .538) พบว่าไม่ละเลยที่จะดูแลครอบครัวแม้ว่าการทำงานจะยุ่งมากก็ตาม มีค่า $\bar{X} = 4.00$, S.D. = .623 เต็มใจร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับสมาชิกในครอบครัวเมื่อว่างเว้นจากการทำงาน มีค่า $\bar{X} = 4.06$, S.D. = .448 และการทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข มีค่า $\bar{X} = 3.84$, S.D. = .543

ด้านความสุขกับการทำงาน มีค่าระดับปานกลาง ($\bar{X} 3.67$, S.D. = .671) พบว่า มักมีความรู้สึกที่ร่าเริงและอารมณ์ดีเมื่อต้องมาปฏิบัติงาน มีค่า $\bar{X} = 3.52$, S.D. = .701 ชีวิตส่วนตัวทำให้มีความสุข มีค่า $\bar{X} = 3.96$, S.D. = .465 มีความรู้สึกอบอุ่นมากกับทุกคนและทุกสิ่งที่ทำ มีค่า $\bar{X} = 3.58$, S.D. = .743 และรู้สึกสนุกสนานที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่า $\bar{X} = 3.62$, S.D. = .777

3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พิจารณาในความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง โดยตารางประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้

ตาราง 6 ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ความผูกพันในองค์กรของ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร			
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/ พยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.99	.455	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
2. ท่านพร้อมที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	3.96	.419	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความผูกพันในองค์กรของ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
3. บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร	3.58	.721	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
รวม	3.84	.531	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
ความจงรักภักดีต่อองค์กร			
4. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านพยายามจะชี้แจงและพ้ออธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง	3.98	.444	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
5. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ดังนั้น ท่านพร้อมจะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย	3.86	.507	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
6. ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	4.01	.497	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
รวม	3.95	.482	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ท่านภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่นี่ทำให้ชีวิตมั่นคง	3.86	.563	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
8. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ	3.92	.459	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
9. ท่านจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร	3.98	.466	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
รวม	3.92	.496	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
10. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้	3.85	.567	ความผูกพันอยู่ในระดับมาก
11. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.31	1.048	ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความผูกพันในองค์กรของ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
12. ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น	3.60	.623	ความผูกพันอยู่ในระดับสูงมาก
13. ท่านไม่คิดที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	3.46	.755	ความผูกพันอยู่ในระดับสูงมาก
รวม	3.55	.748	ความผูกพันอยู่ในระดับสูงมาก

จากตาราง 6 ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.80 แสดงว่ามีระดับความผูกพันในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.95 ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์รายด้านเป็นดังนี้

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .531) พบว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/ พยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่า $\bar{X} = 3.99$, S.D. = .455 พร้อมทั้งจะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า $\bar{X} = 3.96$, S.D. = .419 และบ่อยครั้งที่ลำบากใจในการยอมรับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่า $\bar{X} = 3.58$, S.D. = .721

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .482) พบว่า เมื่อมีบุคคลกล่าวว่องค์กรในทางที่ไม่ดี จะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง มีค่า $\bar{X} = 3.98$, S.D. = .444 มีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง ดังนั้น จึงพร้อมจะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย มีค่า $\bar{X} = 3.86$, S.D. = .507 และรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ มีค่า $\bar{X} = 4.01$, S.D. = .497

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .496) พบว่า คิดว่องค์กรของตนเองเป็นองค์กรที่ดี จึงรู้สึกภูมิใจและเชื่อว่การทำงานที่นี้ทำให้ชีวิตมั่นคง มีค่า $\bar{X} = 3.86$, S.D. = .563 คิดว่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ มีค่า $\bar{X} = 3.92$, S.D. = .459 และจะ

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร มีค่า $\bar{X} = 3.98$, S.D. = .466

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .748) พบว่า รุ้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ มีค่า $\bar{X} = 3.85$, S.D. = .567 ตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณ มีค่า $\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.048 องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น มีค่า $\bar{X} = 3.60$, S.D. = .623 และไม่คิดที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า มีค่า $\bar{X} = 3.46$, S.D. = .755

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มอายุ ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	90.183*	3	296	.000
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.728*	3	296	.003
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	39.430*	3	296	.000
4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	63.729*	3	296	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Levene
Statistic test พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความ
เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .003, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่า
น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น
95% ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Test of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	Df1	Df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร				
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	21.807*	3	94.452	.000
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	33.730*	3	224.385	.000
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	19.744*	3	100.183	.000
4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	21.058*	3	74.171	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามอายุ พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน(Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnet's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยว่าคู่ใด ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุโดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	31-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.67	3.93	4.19	3.70
ต่ำกว่า 30 ปี	3.67	-	.056*	.074*	.100
			(.001)	(.001)	(1.000)
31-39 ปี	3.93		-	.057*	.088
				(.001)	(.074)
40-49 ปี	4.19			-	.1000*
					(.001)
50 ปีขึ้นไป	3.70				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 มีแตกต่างกัน 4 คู่ ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .056

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี กับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .057

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี กับพยาบาลวิชาชีพที่อายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .100

สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาดังกล่าวต่างมีระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Levene Statistic และจะใช้ค่าสถิติ Independent Samples Test (t-test) ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มระดับการศึกษา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีเพียง 2 ตัวเลือก โดยผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	30.849*	2	297	.000
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.661*	2	297	.027
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	5.799*	2	297	.003
4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	9.133*	2	297	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene Statistic test พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .027, .003 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Samples Test (t-test)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ต่ำกว่าป.ตรี/ ป.ตรี	225	3.91	.3679	5.171*	.000
	สูงกว่าป.ตรี	75	3.64	.4688	4.587*	.000
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ต่ำกว่าป.ตรี/ ป.ตรี	225	3.91	.3679	5.171*	.000
	สูงกว่าป.ตรี	75	3.64	.4688	4.587*	.000
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ต่ำกว่าป.ตรี/ ป.ตรี	225	3.96	.4241	.693	.489
	สูงกว่าป.ตรี	75	3.92	.3946	.718	.474
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ต่ำกว่าป.ตรี/ ป.ตรี	225	3.70	.4570	3.422*	.001
	สูงกว่าป.ตรี	75	3.76	.4603	3.410*	.001
4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร	ต่ำกว่าป.ตรี/ ป.ตรี	225	3.53	.6364	-1.307	.192
	สูงกว่าป.ตรี	75	3.64	.6905	-1.255	.212

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจใน

การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ (.000, .000), (.489, .474), (.001, .001) และ (.192, .212) ตามลำดับ ดังนั้น ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สำหรับค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กรไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีมีระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาลแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรสโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรสมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรสมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มสถานภาพสมรส ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	24.069*	3	296	.000
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	33.602*	3	296	.000
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	59.017*	3	296	.000
4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	16.077*	3	296	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Levene Statistic test พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% อย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe เกิด Asymptotically F distribute จึงทำให้ผู้วิจัยต้องใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ One Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน	Between Groups	5.216	3	1.739	11.299*	.000
	Within Groups	145.548	296	0.154		
ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน	Between Groups	5.216	3	1.739	11.299*	.000
	Within Groups	145.548	296	0.154		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Between Groups	6.579	3	2.193	14.329*	.000
	Within Groups	45.304	296	0.153		
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	Between Groups	15.483	3	5.161	30.903*	.000
	Within Groups	49.434	296	0.167		
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Between Groups	13.557	3	4.519	11.820*	.000
	Within Groups	113.161	296	0.382		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพสมรสที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้ One Way ANOVA พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย วิชิตทดสอบแบบ LSD

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส-มีบุตร -อยู่ด้วยกัน	สมรส-มีบุตร -ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	สมรส -ไม่มีบุตร
		3.74	4.17	4.00	4.00
โสด	3.74	-	.055* (.001)	.105* (.016)	.064* (.001)
สมรส-มีบุตร -อยู่ด้วยกัน	4.17		-	.112 (.137)	.074* (.025)
สมรส-มีบุตร -ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	4.00			-	.116 (1.000)
สมรส-ไม่มีบุตร	4.00				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD มีแตกต่างกัน 4 คู่ ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด กับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-อยู่ด้วยกัน ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .055

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-อยู่ด้วยกัน กับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร มีค่า Sig. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-ไม่ได้อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .105

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด กับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .064

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-อยู่ด้วยกัน กับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร มีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-มีบุตร-ไม่ได้อยู่ด้วยกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .074

สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ .05) จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มรายได้ต่อเดือน แต่หากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	22.586*	6	293	.000
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	11.267*	5	294	.000
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	11.764*	4	295	.000
4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	24.824*	9	290	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene Statistic test พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% อย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe เกิด Asymptotically F distribute จึงทำให้ผู้วิจัยต้องใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน	Between Groups	87.196	6	14.533	20.468*	.000
	Within Groups	208.040	293	.710		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Between Groups	42.444	5	8.486	9.872*	.000
	Within Groups	252.793	294	.860		
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	Between Groups	54.941	4	13.735	16.682*	.000
	Within Groups	240.296	295	.815		
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Between Groups	144.106	9	16.012	30.725*	.000
	Within Groups	151.130	290	.521		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้ One Way ANOVA พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 17

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย วิธีทดสอบแบบ LSD

ระดับรายได้ (บาท)	\bar{X}	15,000- 25,000	25,001- 35,000	35,001- 45,000	มากกว่า 45,000
		3.72	4.00	3.68	4.27
15,000-25,000	3.72	-	.054* (.001)	.060* (.580)	.071* (.001)
25,001-35,000	4.00		-	.055 (.001)	.067* (.001)
35,001-45,000	3.68			-	.071* (.001)
มากกว่า 45,000	4.27				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน (บาท) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD มีแตกต่างกัน 5 คู่ ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้ 15,000 – 25,000 บาท กับ พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้ 25,0001-35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 25,0001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 25,0001-35,000 บาท ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .054

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้ 15,000 – 25,000 บาท กับ พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้ 35,001 – 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .060

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้ 15,000 – 25,000 บาท กับ พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ มากกว่า 45,000 บาท ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .071

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้ 25,001 – 35,000 บาท กับ พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ มากกว่า 45,000 บาท ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .067

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้ 35,001 – 45,000 บาท กับ พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ มากกว่า 45,000 บาท ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .071

สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์ทำงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการ

ทดสอบ พบว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มประสบการณ์ทำงาน แต่หากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	52.060*	6	293	.000
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	15.221*	5	294	.000
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	36.084*	4	295	.000
4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	28.607*	9	290	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene Statistic test พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% อย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

เกิด Asymptotically F distribute จึงทำให้ผู้วิจัยต้องใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน	Between Groups	37.048	6	6.175	5.958*	.000
	Within Groups	303.672	293	1.036		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Between Groups	60.632	5	12.126	12.729*	.000
	Within Groups	280.088	294	.0953		
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	Between Groups	132.873	4	33.218	47.147*	.000
	Within Groups	207.847	295	.705		
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Between Groups	147.117	9	16.346	24.485*	.000
	Within Groups	193.603	290	.668		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้ One Way ANOVA พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของประสบการณ์ทำงานต่อเดือนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 20

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย วิธีทดสอบแบบ LSD)

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	5-10 ปี	10-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ทำงาน	\bar{X}	3.71	3.90	4.00	4.04
1-5 ปี	3.71	-	.059* (.001)	.065* (.001)	.070* (.001)
5-10 ปี	3.90		-	.065 (.132)	.070 (.050)
10-15 ปี	4.00			-	.075 (.595)
มากกว่า 15 ปี	4.04				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD มีแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี กับ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .059

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี กับ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่

มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 15 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .065

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี กับ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 15 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .070

สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาลแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงาน แต่หากผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงานมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
1. ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	11.343*	6	293	.000
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	12.188*	5	294	.000
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	16.378*	4	295	.000
4. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	18.123*	9	290	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic test พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% อย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe เกิด Asymptotically F distribute จึงทำให้ผู้วิจัยต้องใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ One Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน	Between Groups	96.338	6	16.056	12.142*	.000
	Within Groups	387.459	293	1.322		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Between Groups	27.421	5	5.484	3.533*	.004
	Within Groups	456.376	294	1.552		
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	Between Groups	42.848	4	10.712	7.166*	.000
	Within Groups	440.949	295	1.495		
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	Between Groups	65.970	9	7.330	5.088*	.000
	Within Groups	417.827	290	1.441		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้ One Way ANOVA พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .004, .000 และ .000 ตามลำดับ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย วิธีทดสอบแบบ (LSD)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	ผู้ป่วยนอก	ผู้ป่วยในสามัญ	ผู้ป่วยในพิเศษ	ห้องผ่าตัด	อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
	X	4.03	3.86	3.80	4.00
ผู้ป่วยนอก	4.03	-	.071* (.017)	.061* (.001)	.100 (.769)
ผู้ป่วยในสามัญ	3.86	-	.062 (.360)	.101 (.159)	.129 (.268)
ผู้ป่วยในพิเศษ	3.80	-	-	.094* (.034)	.123 (.105)
ห้องผ่าตัด	4.00	-	-	-	.147 (1.000)
อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	4.00	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD มีแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก กับ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในสามัญ มีค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในสามัญ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในสามัญ โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .071

พยาบาลวิชาชีพที่มีปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก กับ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนก

ผู้ป่วยในพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .061

พยาบาลวิชาชีพที่มีปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ กับ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกห้องผ่าตัด มีค่า Sig. เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกห้องผ่าตัด โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .094

สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพ ด้านจิตผูกพันกับองค์กรและด้านความผูกพันกับการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านการทำงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านการทำงานต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านการทำงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านการครอบครัวต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านครอบครัวต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านครอบครัวต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านเวลาต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านเวลาต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านเวลาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านการเงินต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านการเงินต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านการเงินต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านสติปัญญาต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านสติปัญญาต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านสติปัญญาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านสุขภาพต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านสุขภาพต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านสุขภาพต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านจิตผูกพันกับองค์กรต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านจิตผูกพันกับองค์กรต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านจิตผูกพันกับองค์กรต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.8 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านความสุขกับการทำงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านความสุขกับการทำงานต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่มีความสมดุลด้านความสุขกับการทำงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สำหรับผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter เป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
วชิรพยาบาล ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.167	.335	6.468	.000
1. ด้านการทำงาน (X ₁)	.121	.057	2.124*	.035
2. ด้านครอบครัว (X ₂)	.382	.065	5.893*	.000
3. ด้านเวลา (X ₃)	.284	.072	3.953*	.000
4. ด้านการเงิน (X ₄)	-.223	.038	-5.915*	.000
5. ด้านสติปัญญา (X ₅)	.096	.075	1.280	.201
6. ด้านสุขภาพ (X ₆)	-.004	.068	-.052	.958
7. ด้านจิตผูกพัน (X ₇)	.141	.060	2.373*	.018
8. ด้านความสุขกับการทำงาน (X ₈)	-3.53	.060	-5.866*	.000
	r =	.609	Adjust R ² =	.354
	R ² =	.371	SE =	.331

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อ
องค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลด้านความเต็มใจที่จะ
ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y₁) โดยตัวแปรทั้ง 8 ประกอบด้วย ด้านการทำงาน (X₁) ด้านครอบครัว (X₂)
ด้านเวลา (x₃) ด้านการเงิน (X₄) ด้านสติปัญญา (X₅) ด้านสุขภาพ (X₆) ด้านจิตผูกพัน (X₇) และ
ด้านความสุขในการทำงาน (X₈) สามารถร่วมพยากรณ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็ม
ใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้ร้อยละ 37.1 ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียน
เป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยใช้
คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_1 = 2.167 + .121X_1 + .382X_2 + .284X_3 - .223X_4 + .141X_7 - 3.53X_8$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจ
ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y₁) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X₁)

มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057 ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .065 ด้านเวลา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .072 และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการเงิน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .038 และด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060 และด้านอื่น ๆ คงที่

2. การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.884	.334	5.647	.000
1. ด้านการทำงาน (X_1)	-.121	.057	-2.135*	.034
2. ด้านครอบครัว (X_2)	.149	.065	2.310*	.022
3. ด้านเวลา (X_3)	-.048	.072	-.665	.507
4. ด้านการเงิน (X_4)	.108	.038	2.879*	.004
5. ด้านสติปัญญา (X_5)	.126	.075	1.685	.093
6. ด้านสุขภาพ (X_6)	.071	.068	1.015	.294
7. ด้านจิตผูกพัน (X_7)	.561	.059	9.468*	.000
8. ด้านความสุขกับการทำงาน (X_8)	-.317	.060	-5.285*	.000
	r =	.624	Adjust R ² =	.373
	R ² =	.389	SE =	.329

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_2) โดยตัวแปรทั้ง 8 ประกอบด้วย ด้านการทำงาน (X_1) ด้านครอบครัว (X_2) ด้านเวลา (x_3) ด้าน

การเงิน (X_4) ด้านสติปัญญา (X_5) ด้านสุขภาพ (X_6) ด้านจิตผูกพัน (X_7) และด้านความสุขในการทำงาน (X_8) สามารถร่วมพยากรณ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้ร้อยละ 38.9 ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_2 = 1.884 - .121X_1 + .149X_2 + .108X_4 + .561X_7 - .317X_8$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .065 ด้านการเงิน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .038 และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .059

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057 และด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060 และด้านอื่น ๆ คงที่

3. การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.037	.267	.137	.891
1. ด้านการทำงาน (X_1)	-.026	.045	-.570	.569
2. ด้านครอบครัว (X_2)	.315	.052	6.102*	.000
3. ด้านเวลา (X_3)	-.073	.057	-1.274	.204
4. ด้านการเงิน (X_4)	.002	.030	.063	.950

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
4. ด้านการเงิน (X_4)	.002	.030	.063	.950
5. ด้านสติปัญญา (X_5)	.073	.060	1.217	.225
6. ด้านสุขภาพ (X_6)	.046	.054	.844	.400
7. ด้านจิตผูกพัน (X_7)	.820	.047	17.281*	.000
8. ด้านความสุขกับการทำงาน (X_8)	-.163	.048	-3.403*	.001
	r =	.829	Adjust R ² =	.679
	R ² =	.688	SE =	.263

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_3) โดยตัวแปรทั้ง 8 ประกอบด้วย ด้านการทำงาน (X_1) ด้านครอบครัว (X_2) ด้านเวลา (X_3) ด้านการเงิน (X_4) ด้านสติปัญญา (X_5) ด้านสุขภาพ (X_6) ด้านจิตผูกพัน (X_7) และด้านความสุขในการทำงาน (X_8) สามารถร่วมพยากรณ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้ร้อยละ 68.8 ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_3 = .037 + .315X_2 + .820X_7 - .163X_8$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .052 และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .820

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .048 และด้านอื่น ๆ คงที่

4. การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-2.254	.316	-7.139	.000
1. ด้านการทำงาน (X_1)	-.170	.053	-3.185*	.002
2. ด้านครอบครัว (X_2)	.286	.061	4.676*	.000
3. ด้านเวลา (X_3)	.166	.068	2.448*	.015
4. ด้านการเงิน (X_4)	.187	.036	5.265*	.000
5. ด้านสติปัญญา (X_5)	.224	.071	3.177*	.002
6. ด้านสุขภาพ (X_6)	-.020	.064	-.306	.760
7. ด้านจิตผูกพัน (X_7)	.755	.056	13.461*	.000
8. ด้านความสุขกับการทำงาน (X_8)	.132	.057	2.331*	.020
	r =	.881	Adjust R ² =	.770
	R ² =	.776	SE =	.3123

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_4) โดยตัวแปรทั้ง 8 ประกอบด้วย ด้านการทำงาน (X_1) ด้านครอบครัว (X_2) ด้านเวลา (x_3) ด้านการเงิน (X_4) ด้านสติปัญญา (X_5) ด้านสุขภาพ (X_6) ด้านจิตผูกพัน (X_7) และด้านความสุขในการทำงาน (X_8) สามารถร่วมพยากรณ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้ร้อยละ 68.8 ผู้วิจัยได้นำค่า

สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_4 = -2.254 - .170X_1 + .286X_2 + .166X_3 + .187X_4 + .224X_5 + .755X_7 + .132X_8$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .061 ด้านเวลา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .068 ด้านการเงิน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .036 ด้านสุขภาพ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .071 ด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .056 และด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .053 และด้านอื่น ๆ คงที่

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe

ตาราง 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	T-test
สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล		
สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านการทำงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านการครอบครัวต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านเวลาต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านการเงินต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression

ตาราง 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านสติปัญญาต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านสุขภาพต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานข้อที่ 2.7 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านจิตผูกพันกับองค์กรต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานข้อที่ 2.8 ปัจจัยความสมดุลของชีวิตด้านความสุขกับการทำงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล		
การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

ตาราง 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter
การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter
การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล” สามารถสรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1 สรุปผลการวิจัย
- 2 อภิปรายผลการวิจัย
- 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 25,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 โดยประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานมาประมาณ 1 – 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และแผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นแผนกผู้ป่วยในพิเศษ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

2 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉลี่ยทั้งด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพ ด้านจิตผูกพัน และด้านความสุขกับการทำงาน มีความสมดุลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 ทั้งนี้ความสมดุลด้านการทำงานมีระดับความสมดุลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.00

3 ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 คะแนน โดยระดับความผูกพัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีระดับความผูกพันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.95

4 ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่างกัน ได้แก่ อายุ (AGE) การศึกษา (EDU) สถานภาพสมรส (STA) และรายได้ต่อเดือน (INC) และประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล (EXP) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลไม่ต่างกัน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน (DEP)

5 ความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล จะเห็นความสมดุลของชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล เนื่องจากมีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05

สำหรับผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter เป็นดังนี้

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057 ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .065 ด้านเวลา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .072 และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการเงิน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .038 และด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .065 ด้านการเงิน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .038 และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .059

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความภักดีต่อองค์กร (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057 และด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .052 และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .820

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .048

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .061 ด้านเวลา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .068 ด้านการเงิน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .036 ด้านสุขภาพ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .071 ด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .056 และด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .053

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยด้วยสถิติเชิงพรรณนาข้อความส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุระหว่าง 31 – 39 ปี โดยพบว่ายิ่งอายุเพิ่มขึ้น ความผูกพันในองค์กรยิ่งเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุมากต้องการความมั่นคงในการทำงานแล้ว หากลาออกไปในช่วงวัยดังกล่าว อาจหางานยากหรือหางานไม่ได้แล้ว จึงผูกพัน และรู้สึกภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งถือว่าเป็นช่วงที่มีร่างกายแข็งแรงเต็มที่ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม มีพัฒนาการที่ค่อนข้างสมบูรณ์ มีอาชีพ มีรายได้ เริ่มสร้างครอบครัว รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่มากมาย (เกษร เกษมสุข & อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) ซึ่งสื่อให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยที่กำลังสร้างเนื้อสร้างตัว จึงต้องทำงานอย่างขยันขันแข็ง ทั้งนี้สอดคล้องกับวิไลลักษณ์ กุศล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี สำหรับประเด็นด้านการศึกษาโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ หรือ

ปริญญาตรี พบว่ายิ่งการศึกษาสูง ความผูกพันในองค์กรยิ่งเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าวุฒิ การศึกษาสูง จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงตามไปด้วย จึงทำให้ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ยิ่งคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการศึกษาของสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้าน แพ้ว (องค์การมหาชน) ที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเมื่อพยาบาลสำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตแล้ว ส่วน ใหญ่จะได้รับการบรรจุให้ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ หรือเอกชนโดยทันที ซึ่งพยาบาลถือเป็น อาชีพที่ เป็นผู้ช่วยเหลือดูแล รักษาพยาบาลผู้ป่วย รักษาพยาบาลผู้ป่วย ส่งเสริมการป้องกัน บัญหาสุขภาพทั้งกาย และใจ โดยทำงานร่วมกับแพทย์และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จึงเป็นอาชีพ ที่ต้องมีใจรักบริการและเสียสละอย่างมาก ต้องผลัดเวร เข้าเวรไม่เป็นเวลาเหมือนอาชีพปกติทั่วไป (ทฤษฎีบุญญา, ม.ป.ป.) ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อาจไม่มีเวลาศึกษาต่อใน ระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลโดย ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร จะมีความผูกพัน ในองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะว่ายังไม่มียุติ แต่อยู่ในวัยที่ต้องสร้างเนื้อสร้างตัว จึงยังคง ทำงานในองค์กรเดิมต่อไป เกิดเป็นความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) เช่นเดียวกันที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่สถานภาพโสด ซึ่งอาจเป็นเพราะ อยู่ภายในวัยกำลังสร้างเนื้อสร้างตัวนั่นเอง นอกจากนี้รายได้ส่วนใหญ่ของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างของงานวิจัยนี้อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท พบว่า ยิ่งรายได้เพิ่มขึ้นมากเท่าไร ยิ่งทำ ให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น เพราะรายได้ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำงาน ซึ่งเป็นไป ตามอัตราโดยทั่วไปของอัตราเงินเดือนพยาบาลศาสตร์ที่เงินเดือนสัญญาถูกจ้างชั่วคราว ประมาณ 13,000 – 15,000 บาท ค่าเวร 240 บาทต่อเวร (1 เดือนอาจได้ประมาณ 2,000 – 3,000 บาท) ค่า OT เวิร์ดละ 600 – 700 บาท รวมถึงค่าค่าไปประกอบภารต่าแห่งพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) 1,000 – 1,500 บาท (มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ม.ป.ป.) ซึ่งเมื่อรวมแล้วได้ใกล้เคียงกับ อัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ โดยประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยา บาลส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานมาประมาณ 1 – 5 ปี พบว่ายิ่งมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้นเท่าไร ยิ่งมี ความผูกพันในองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าระยะเวลาการทำงานอย่างยาวนานแล้ว ทำให้ พยาบาลวิชาชีพเกิดความเคยชินในระบบ และเกิดเป็นความผูกพันในองค์กรในที่สุดซึ่งสอดคล้อง กับอัตราเงินเดือนตามที่ระบุไว้ข้างต้น และพยาบาลวิชาชีพที่ตอบคำถามโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน

ในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าแต่ละแผนกอาจมีบรรยากาศของการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงไม่ได้เป็นสาเหตุของความผูกพันในองค์กร

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาลต่างกัน ได้แก่ อายุ สอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษารายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของรัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ที่กล่าวปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวที่ต่างกันล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน เช่น อายุ ยิ่งอายุมากยิ่งรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก นั่นอาจเป็นเพราะว่าปฏิบัติงานในองค์กรนี้มานาน จึงเกิดความรักในองค์กร ทั้งรักในงาน หรือรักเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ยิ่งปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมาไม่นาน เป็นต้น

สำหรับความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาล พบว่า ความสมดุลของชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชิริพยาบาล เนื่องจากมีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวิวัลย์ หมีแตร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งแน่นอนว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน รู้สึกว่าตนเองนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน หรือยังพอมีเวลาให้กับครอบครัว ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกยังต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้น ๆ อยู่ เกิดความรักในองค์กร และผูกพันองค์กรในที่สุด หรือสอดคล้องกับการศึกษาของรัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่าปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนบุคลากรมีความสนใจ เอาใจใส่งานและเรียนรู้ตลอดเวลา และเพื่อนร่วมงานดี ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กรแทบทั้งสิ้น หรือการศึกษาของฐานิตา สิงห์ล (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภาคเขต 3 กล่าวว่าการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน รวมถึงการศึกษาของกิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของ

บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนเงินแก่พนักงาน

สำหรับความผูกพันในองค์กร ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057 ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .065 นั้นหมายความว่ายิ่งถ้าพยาบาลวิชาชีพพอมีเวลาสังสรรค์หรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว นอกเหนือจากงาน รวมถึงครอบครัวเข้าใจและเห็นใจว่าพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนัก อาจมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยกว่าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ยิ่งทำให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้านเวลา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .072 นั้นหมายความว่าตารางปฏิบัติงาน หรือตารางเข้าเวรของพยาบาลวิชาชีพที่เหมาะสม ไม่มากจนเกินไป หรือยังพอมีเวลาให้พยาบาลวิชาชีพมีเวลาให้กับตนเอง หรือไปสังสรรค์กับเพื่อนบ้าง ยิ่งทำให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060 นั้นหมายความว่า ยิ่งพยาบาลวิชาชีพมีจิตผูกพัน หรือรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร และเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ยิ่งทำให้รู้สึกมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการเงิน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .038 นั้นหมายความว่า การมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความเต็มใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้สูง อาจจะมีรายได้จากการทำงานอื่นประกอบด้วย จึงไม่ได้รู้สึกจำเป็นต้องรักดีหรือทุ่มเทให้กับองค์กรเท่ากับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้น้อยและด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060 นั้นหมายความว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานลดลง เพราะความสุขของพยาบาลวิชาชีพอาจหมายถึงการมีความสุขกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้หมายถึงมีความสุขกับการทำงาน ดังนั้น ความสุขกับการทำงาน จึงไม่ได้ยืนยันว่าจะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) นั้นหมายความว่ายิ่งถ้าพยาบาลวิชาชีพพอมีเวลาสังสรรค์หรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว นอกเหนือจากงาน รวมถึง

ครอบครัวเข้าใจและเห็นใจว่าพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนัก อาจมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยกว่าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ยิ่งทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .065 ด้านการเงิน (X_4) นั้นหมายความว่ายิ่งมีรายได้เพิ่มขึ้น และเงินออมเพิ่มขึ้น ยิ่งทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพอาจมองว่าการทำงานในโรงพยาบาลหรือโรงพยาบาล ทำให้มีเงินเลี้ยงดูตนเอง และจุนเจือครอบครัวได้ จึงทำให้รู้สึกภักดีต่อองค์กรที่ทำให้มีสิ่งเหล่านี้ได้ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .038 และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .059 นั้นหมายความว่าการทำงานจนประสบความสำเร็จได้นั้นมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร อาจเป็นเพราะความสำเร็จของงานนั้นทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ หรือครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จนั้นยิ่งทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความภักดีต่อองค์กร (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057 นั้นหมายความว่าลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น ไม่ได้ทำให้ความภักดีต่อองค์กรมากขึ้นแต่อย่างใด อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพแค่มองว่าทำงานตามหน้าที่ และได้รับเงินเดือนหรือค่าปฏิบัติงานนอกเวลาทำการเท่านั้น ไม่ได้ทำเพื่อองค์กรมากมายแต่อย่างใด และด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .060 นั้นหมายความว่า แม้พยาบาลจะมีความสุขกับการทำงาน แต่ไม่ได้รู้สึกภักดีต่อองค์กรมากขึ้นแต่อย่างใด เพราะความสุข อาจจะเป็นความสุขกับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความสุขที่ได้มาเจอเพื่อน พูดคุยกับเพื่อนในที่ทำงานเท่านั้น

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .052 นั้นหมายความว่า การที่ครอบครัวเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่อาจมีเวลาน้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ หรือยังมีเวลาให้กับครอบครัวบ้าง ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพิ่มขึ้น เพราะพยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่นว่าการประกอบอาชีพนี้ ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และครอบครัวได้ในระยะยาว จึงรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลหรือโรงพยาบาล และด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .820 นั้นหมายความว่า การทุ่มเทเวลาให้กับงานจนประสบความสำเร็จได้นั้น ส่งผลให้รู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น เพราะพยาบาลวิชาชีพรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสุขกับการทำงาน (X_8)

มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .048 นั้นหมายความว่า ความสุขกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไม่ได้ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแต่อย่างใด เพราะความสุขเป็นเรื่องส่วนตัว ที่ไม่ได้เกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแต่อย่างใด

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวกของความผูกพันในองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านครอบครัว (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .061 นั้นหมายความว่า การมีเวลาให้กับครอบครัวบ้าง หรือครอบครัวเข้าใจบริบทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่อาจมีเวลาให้ครอบครัว น้อยกว่าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ส่งผลให้เกิดความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมั่นคงในอาชีพนี้ จึงต้องการทำงานไปจนถึงวัยเกษียณ และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร ด้านเวลา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .068 นั้นหมายความว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีเวลาให้กับตนเองในการทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ยิ่งทำให้มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพจะรู้สึกมั่นใจ และพอใจช่วงเวลาที่สามารถหยุด หรือมีเวลาให้กับตัวเองกับการทำงานในองค์กรนี้ จึงตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเรื่อย ๆ และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร ด้านการเงิน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .036 นั้นหมายความว่า ยิ่งมีรายได้มาก มีเงินออมมาก ยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมั่นใจว่าเมื่อทำงานในองค์กรนี้ต่อไป จะทำให้ชีวิตมีความมั่นคงไปจนกระทั่งถึงวัยเกษียณ ด้านสุขภาพ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .071 นั้นหมายความว่า ยิ่งมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้มีความสมดุล มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อจนกระทั่งเกษียณ ด้านจิตผูกพัน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .056 นั้นหมายความว่า ยิ่งมีความทุ่มเทในการทำงานมากเท่าไร ยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และร่วมขับเคลื่อนองค์กรต่อไป และด้านความสุขกับการทำงาน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .057 นั้นหมายความว่า ยิ่งมีความสุขกับการทำงานมากขึ้นเท่าไร ยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพอยากเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป

ตัวแปรที่สามารถทำนายในทิศทางตรงกันข้ามด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .053 นั้นหมายความว่า ลักษณะการทำงาน ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ไม่ได้ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากคิดเพียงแต่ว่าการทำงานเป็นหน้าที่

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาทั้งหมด แม้ว่าระดับความเห็นในประเด็นความสมดุลในชีวิตการทำงาน หรือความผูกพันในองค์กรจะมีคะแนนในระดับมาก แต่มีหลายปัจจัยที่ค่อนข้างไปทางคะแนนปานกลาง นั้นหมายความว่า ผลการวิจัยนี้เป็นคำตอบสำคัญว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้นมีความสุขกับการทำงานในระดับไหน หรือสามารถสร้างสมดุลระหว่างเวลาในการทำงาน และการมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้หรือไม่อย่างไร ก็เป็นสิ่งที่ทางองค์กรสามารถนำไปวิเคราะห์/ถ่วงถอยออกมาเป็นแนวนโยบาย หรือแนวทางความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) ให้กับพยาบาลวิชาชีพต่อไป เพราะพยาบาลถือเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ทำให้ทราบประเด็นตัวแปรแทรกซ้อนอื่น ๆ ทั้งตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน อาทิเช่น สุขภาพ อายุ สถานภาพสมรส แบบใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ก็จะสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์เป็นนโยบายระดับองค์กรได้ เนื่องจากทราบแล้วว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือส่งเสริมอย่างตรงจุด และประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผลการศึกษาดังนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1 ด้านอายุ ควรจะให้สวัสดิการแก่พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก เช่น สิทธิสวัสดิการสำหรับการกู้บ้านกับธนาคารสำหรับพยาบาลวิชาชีพ หรือการเพิ่มค่าตอบแทน เงินค่าประสบการณ์เป็นเงินพิเศษเพิ่มเติม เป็นต้น

2 ด้านการศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการอบรม เช่น การจัดฝึกอบรมระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งยังสามารถนำไปประกอบผลการประเมินการทำงานได้ เป็นต้น

3 ด้านสถานภาพสมรส ควรเพิ่มสิทธิวันลาแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พวกเขาารู้สึกว่าโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

4 ด้านรายได้เฉลี่ย ควรให้ค่าตอบแทน หรือรางวัลแก่พยาบาลวิชาชีพเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าตอบแทนนอกเวลาทำการในอัตราที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

5 ด้านประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ควรส่งเสริมให้มีการอบรม เช่น การจัดการอบรมในลักษณะที่มีพี่เลี้ยงคอยดูแลการทำงาน ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาใน

ด้านการทำงาน และในด้านอื่น ๆ หรือการให้รางวัล ให้โบนัสแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา นาน ๆ เป็นต้น

6 ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านจิตผูกพัน และด้านความสุขในการทำงาน ต่างมีผลต่อความผูกพันในองค์กรแทบทั้งสิ้น ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ควรนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนนโยบายความสมดุลในชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างจริงจัง เพื่อสร้างแรงจูงใจ และสร้างความตระหนักรู้แก่พยาบาลวิชาชีพ ให้ทำงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจ และมีความสุข สามารถบริหารจัดการเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาแผนกที่ปฏิบัติงานเพิ่มเติม เนื่องจากผลของการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม การศึกษาปัจจัยด้านแผนกที่ปฏิบัติงานอย่างละเอียด จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ได้ว่า สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานของแต่ละแผนกเป็นอย่างไร ทำให้สามารถประเมินความสมดุลในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้ครบถ้วน นำไปสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไปได้

บรรณานุกรม

- Adler, A. N. (1999). A Study of Teachers' Perceptions of School-Based Management's Impact on Teacher Empowerment. *Dissertation Abstracts International*, 60(11), 168.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Bouwmeester, O., Atkinson, R., Noury, L., & Ruotsalainen, R. (2021). Work-life balance policies in high performance organisations: A comparative interview study with millennials in Dutch consultancies. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 6-32.
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cooper, J. D. a. o. (1979). *To What and How of Reading Instruction* (2nd ed. ed.). Ohio: Merrill.
- DeFleur, M. L., & Ball-Rokeach, S. J. (1996). *Theories of mass communication*. London: Longman.
- Glezer, H., & Wolcott, I. (1999). Work and family life: Reciprocal effect. *Marriage and*, 3, 287-332.
- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. *The Indian Journal of Statistics Sankhya*.
- Hoy, W. K., & Richard, R. (1974). Subordinat Loyalty to Immediate Superiors: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplaces: Theory Research and Application*. USA: Sage Publications.
- Peter, M. B., & Richard, S. (1962). *Formal Organization*. San Francisco: Chandler Publishing.
- Porter, L. M., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job

- Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 149-226.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 22, 45-56.
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2 ed.). New York: Harper and Row.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(2), 465-483.
- เกษร เกษมสุข, & อุษณีย์ บุญบรรจบ. (2561). การส่งเสริมพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้น: บทบาทของพยาบาล. *Royal Tai Air Force Medical Gazette*, 101-107.
- คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล. ม.ป.ป. Retrieved from <https://www.vajira.ac.th/b/index.php/vjr-info?id=28>
- คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล. (2566). แผนพัฒนาโรงพยาบาลวชิรพยาบาล. Retrieved from <https://www.vajira.ac.th/b/index.php/vjr-info?id=28>
- ฉลองศรี พิมลสมพงษ์. (2548). การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชาวิท ตันวีระชัยสกุล. (2564). Work-Life Balanceปรับสมดุลชีวิตทำงาน. Retrieved from <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/>

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- คุณิณี ยศทอง. (2562). ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและแนวทางการแก้ไข: การจัดการปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 20(38), 134-144.
- ทฤษฎีปัญหา. (ม.ป.ป.). พยาบาล. Retrieved from <https://www.trueplookpanya.com/explorer/occupation-step3/20>
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร), มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ประมะ สตะเวทิน. (2539). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ บัวแข็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พรพรรณ พิทักษา, & คนะ. (2563). สมดุลในชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข, 6(5), 83-94.
- พระมหาประยูร ตระการ. (2564). กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 709-718.
- พิชิต เทพวรรณ. (2556). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์. (2561). *Work-Life Balance* (การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน): สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี.
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนากาชิมา รับเบอร์ ประเทศไทย จำกัด.

(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,
พระนครศรีอยุธยา.

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น. (ม.ป.ป.). “พยาบาลศาสตร์” เรียนจบแล้วสามารถไปประกอบอาชีพอะไรได้บ้าง แล้วแต่

ละอาชีพได้คำตอบแทนเท่าไร. Retrieved from

<https://www.western.ac.th/blogs/%E0%B8%82%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%93%E0%B8%B0%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%8D%E0%B8%88%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%B5/%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C-%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%88%E0%B8%9A%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B9%89%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%96%E0%B9%84%E0%B8%9B%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%9E%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3%E0%B9%84%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%9A%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87-%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B9%89%E0%B8%A7%E0%B9%81%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%9E%E0%B9%84%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%84%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B9%81%E0%B8%97%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B9%84%E0%B8%A3>

มัสดิน เดชอรัญ. (2559). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มธนาคารพาณิชย์ในอำเภอบางใหญ่

- จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: ฟาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะนิเทศศาสตร์.
- รติมา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัชนิกรณ ปานวงษ์. (2561). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2553 (เล่ม 127 ตอนที่ 69ก, น.1-28). Retrieved from
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). พระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี พ.ศ.2556 (เล่ม 130 ตอนที่ 53ก, น.1-3). Retrieved from
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของลักษณะทางประชากรศาสตร์. Retrieved from สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 22(3).
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (*Work-Life balance/ Work-Life Effectiveness*). กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สมชัย ปราบรัตน์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. Paper presented at the การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุนันท์ บุญเสนันท์. (2565). ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ. วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต, 2(1), 51-61.
- สุรพล ศรีบุญทรง. (2558). 20 พระบิดาแห่งการอุดมศึกษาไทย ทรวงวางโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย.

กรุงเทพฯ.

สุลีวัลย์ หมีแรตต์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแรงงุงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ
วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา
สถาบันคุ้มครองเงินฝาก. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
อรอุสา เกสรสังข์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงาน
ใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น,
กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

คำชี้แจง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) และความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาลต่อไป

สำหรับแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

นางประภัสสร แคล้วฉลาด
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ท่านต้องการเลือก

1. อายุ

- 30 ปีหรือต่ำกว่า 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี
 มากกว่า 50 ปี

2. การศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี/ สูงกว่าปริญญาตรี

3. สถานภาพสมรส

- โสด
 สมรส
 สมรสมีบุตรอยู่ด้วยกัน สมรสมีบุตรไม่ได้อยู่ด้วยกัน
 สมรสไม่มีบุตร
 หม้าย
 หม้ายมีบุตร หม้ายไม่มีบุตร
 หย่าร้าง

4. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 – 25,000 บาท
 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท
 มากกว่า 45,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

- 1 – 5 ปี 5 – 10 ปี
 10-15 ปี มากกว่า 15 ปี

7. แผนกที่ปฏิบัติงาน

- ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยในสามัญ ผู้ป่วยในพิเศษ
 ห้องคลอด ห้องผ่าตัด อุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน
 ผู้ป่วยหนัก อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) ของพยาบาล

วิชาชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการทำงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความสามารถของท่าน					
2. มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน					
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน					
ด้านครอบครัว					
5. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
6. สมาชิกครอบครัวของท่านเข้าใจ และสนับสนุนการทำงานของท่าน					
7. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง					
8. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว					

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการของ องค์กรในการดูแลสมาชิกใน ครอบครัว					
ด้านเวลา					
10. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการ ทำงานที่องค์กรกำหนด					
11. ท่านสามารถบริหารเวลาในการ ทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็น อย่างดี					
12. ท่านใช้วันหยุดแยกตัวออกจาก การทำงาน และมีเวลาให้กับตัวเอง					
13. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือ สมาชิกในครอบครัว					
14. ท่านสามารถวางแผนทำกิจกรรม ล่วงหน้าได้โดยไม่กังวลกับงาน					
ด้านการเงิน					
15. ท่านพอใจกับรายได้และ สวัสดิการที่องค์กรมอบหมายให้					
16. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่าย ที่ต้องรับผิดชอบ					
17. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการ ดูแลครอบครัว					
18. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการ ทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์					
19. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย					

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต					
ด้านสติปัญญา					
20. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
21. การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง					
22. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน					
23. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะคิดหรือหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านสุขภาพ					
24. ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี					
25. การนอนหลับของท่านเพียงพอ					
26. ท่านมีการออกกำลังกายที่เพียงพอ					
27. ท่านมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ					
28. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี					
ด้านจิตผูกพัน					
29. ท่านไม่ละเลยที่จะดูแลครอบครัวแม้ว่าการทำงานจะยุ่งมากก็ตาม					

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
30. ท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับสมาชิกในครอบครัวเมื่อว่างเว้นจากการทำงาน					
31. การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จและมีความสุข					
ด้านความสุข					
32. ท่านมักมีความรู้สึกไร้เรี่ยวแรงและอารมณ์ดีเมื่อต้องมาปฏิบัติงาน					
33. ชีวิตส่วนตัวทำให้ท่านมีความสุข					
34. ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นมากกับทุกคนและทุกสิ่งที่ท่านทำ					
35. การที่ท่านมีเวลาทำให้มีความสุขกับคนอื่น					

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
2. ท่านพร้อมที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร					
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
4. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง					
5. ท่านมีความรู้สึกกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ดังนั้น ท่านพร้อมจะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย					
6. ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่					
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ท่านภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่นี่ทำให้ชีวิตมั่นคง					
8. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ					
9. ท่านจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสียหายมาถึงองค์กร					
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้					
11. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ					
12. ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น					
13. ท่านไม่คิดที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า					

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์





หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาง ประภัสสร แคล้วคลาด

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-049/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 1 กุมภาพันธ์ 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566

(ลงชื่อ).....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณิศา เอี่ยมจิตรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้วิจัยหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ขอความกรุณาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงอาสาสมัคร (Information Sheet) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed Consent Form) ป้ายประชาสัมพันธ์ รวมถึงเอกสารอื่น ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการฯ เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (แบบเอกสารที่ MF 04) หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารใบรับรองของโครงการวิจัย โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 13-1)
 - 2.2 สำหรับโครงการวิจัยที่ยังไม่เสร็จสิ้นแต่เอกสารใบรับรองฯ หมดอายุ ผู้วิจัยจะต้องส่งหนังสือบันทึกข้อความเพื่อขต่ออายุใบรับรองฯ ภายใน 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารใบรับรองฯ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย มิฉะนั้น คณะกรรมการฯ จะไม่รับรองการทำวิจัย หรือ การเก็บข้อมูลในระยะเวลาหลังจากเอกสารใบรับรองหมดอายุ
 - 2.3 หากผู้วิจัยมีความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือมีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ฯลฯ ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม โดยใช้แบบรายงานส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 07-1) โดยผู้วิจัยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ทั้งในในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แนบแบบประวัติผู้วิจัย (แบบเอกสารที่ MF 09-1) และใบประกาศนียบัตรการอบรม (ถ้ามี)
 - 2.4 หากมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในอาสาสมัคร จากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัครของโครงการวิจัยในสถาบัน ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วัน และหากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางหนังสือบันทึกข้อความ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือ โทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ สำหรับอาสาสมัครในสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 19 แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 18 และ/หรือ CIOMS Form แบบเอกสารที่ MF 19-2

2.5 หากมีการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-Compliance/Protocol deviation) ผู้วิจัยจะต้องรายงานให้คณะกรรมการฯ รับทราบ ภายใน 7 วัน นับจากที่ตรวจพบ โดยใช้แบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (แบบเอกสารที่ MF 21)

2.6 โครงการวิจัยที่ยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด ให้ผู้วิจัยส่งหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้นพร้อมเหตุผลในการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด โดยใช้แบบรายงานเพื่อยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (แบบเอกสารที่ MF 14-1) และการดูแลอาสาสมัครหลังจากยุติโครงการวิจัยแก่คณะกรรมการฯ

2.7 โครงการวิจัยที่เสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้วิจัยส่งรายงานสรุปผลการวิจัย โดยใช้แบบรายงานสรุปผลการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 15-1)

คณะกรรมการฯ อาจมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัย (Site Monitoring Visit) เพื่อดูความเรียบร้อยของการดำเนินงาน รับฟัง และให้คำปรึกษาข้อปัญหาที่อาจมีในระหว่างการดำเนินงานโครงการวิจัย โดยสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย จะมีหนังสือแจ้งให้ผู้วิจัยได้ทราบล่วงหน้า เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบ และอาจมีข้อเสนอแนะนำไปปฏิบัติต่อไป

ผู้วิจัยสามารถ download เอกสารต่างๆ ได้ที่

<http://research.swu.ac.th/index.php?option=download&6> งานมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย หากมีข้อสงสัยสามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs) หรือสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้ ที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 17502, 17503 หมายเลขโทรสาร 0-2259-1822

ประวัติผู้เขียน

