

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของ
นักฉุกเฉินการแพทย์: บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของ
การฝังตริงในงานและความผูกพันต่อองค์กร

วิรุจิ โพธิ์วิจิตร^{1*}

นรุตม์ พรประสิทธิ์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีการฝังตริงในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนักฉุกเฉินการแพทย์ในประเทศไทย จำนวน 142 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sample) ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\alpha = .965$) การฝังตริงในงาน ($\alpha = .950$) ความผูกพันต่อองค์กร ($\alpha = .870$) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($\alpha = .789$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย PROCESS macro บนโปรแกรม SPSS พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานทั้งทางตรง ($b = .202, p = .047$) และทางอ้อม [$b = .196, 95\% \text{ CI } (.068 \text{ ถึง } .317)$] คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการฝังตริงในงาน ($b = .467, p < .001$) และความผูกพันต่อองค์กร ($b = .463, p < .001$) การฝังตริงในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($b = .375, p = .003$) ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($b = .043, p = .707$) การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านการฝังตริงในงาน ($b = .176$ มีค่า $95\% \text{ CI } .035 \text{ ถึง } .321$) แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีค่าอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร ($b = .020$ มีค่า $95\% \text{ CI } -.098 \text{ ถึง } .134$) ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการส่งเสริมการฝังตริงในงาน เพื่อเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การฝังตริงในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Received: May 14, 2025, Revised: June 30, 2025, Accepted: July 3, 2025

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding Author: virjiji.p@ku.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล: narut.po@ku.th

The Relationships between Quality of Work Life and Intention to Stay among Paramedics: The Mediating Roles of Job Embeddedness and Organizational Commitment

Viruji Powijit^{1*}

Narut Pornprasit²

Abstract

This study aimed to examine the relationship between quality of work life and intention to stay, with job embeddedness and organizational commitment as mediating variables. The study was conducted among 142 paramedics in Thailand using convenience sampling through an online questionnaire. The research instruments consisted of the Quality of Work Life questionnaire ($\alpha = .965$), Job Embeddedness scale ($\alpha = .950$), Organizational Commitment scale ($\alpha = .870$), and Intention to Stay scale ($\alpha = .789$). Data analysis using PROCESS macro in SPSS revealed that quality of work life had a significant positive effect on intention to stay both directly ($b = .202, p = .047$) and indirectly [$b = .196, 95\% \text{ CI } (.068 \text{ to } .317)$]. Quality of work life demonstrated significant positive effects on job embeddedness ($b = .467, p < .001$) and organizational commitment ($b = .463, p < .001$). Job embeddedness showed a significant positive effect on intention to stay ($b = .375, p = .003$), while organizational commitment did not significantly influence intention to stay ($b = .043, p = .707$). Mediation analysis revealed that quality of work life had a significant indirect effect on intention to stay through job embeddedness ($b = .176, 95\% \text{ CI } .035 \text{ to } .321$), but no significant indirect effect through organizational commitment ($b = .020, 95\% \text{ CI } -.098 \text{ to } .134$). These findings suggest that healthcare organizations should prioritize the development of quality of work life and promotion of job embeddedness to enhance paramedics' intention to stay, which could help address personnel shortages and improve emergency medical service efficiency.

Keywords : Quality of work life, Intention to stay, Job embeddedness, Organizational commitment

Received: May 14, 2025, **Revised:** June 30, 2025, **Accepted:** July 3, 2025

¹ Graduate, Community Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

*Corresponding Author: virjiji.p@ku.th

² Assistant Professor, Ph.D. Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University,
E-mail: narut.po@ku.th

บทนำ

นักฉุกเฉินการแพทย์ (Paramedic) เป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีบทบาทสำคัญในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน โดยมีหน้าที่ให้การช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยฉุกเฉินนอกโรงพยาบาล ประเมินอาการให้การรักษารับขันต้น และนำส่งผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลที่เหมาะสม (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ, 2567) ลักษณะงานของนักฉุกเฉินการแพทย์มีความกดดันสูง ต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เร่งด่วน ไม่แน่นอน และเสี่ยงอันตราย นอกจากนี้ยังมีปัญหาการขาดแคลนกำลังคนและอัตราการลาออกสูง จากรายงานสถานการณ์กำลังคนด้านการแพทย์ฉุกเฉินประจำเดือนมกราคม 2567 พบว่าอัตราการคงอยู่ของนักฉุกเฉินการแพทย์ในระบบมีเพียงร้อยละ 68 และมีอัตราการลาออกถึงร้อยละ 32 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของบุคลากรทางการแพทย์ประเภทอื่น (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ, 2567) ปัญหาการลาออกนี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน

สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาและทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของนักฉุกเฉินการแพทย์ในระบบบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดเรื่อง “ความตั้งใจคงอยู่ในงาน” ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สามารถสะท้อนเจตนาหรือแนวโน้มการตัดสินใจของบุคลากรในการประกอบวิชาชีพในระยะยาวได้อย่างชัดเจน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) เป็นการตัดสินใจอย่างมีสติที่จะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรหรือในวิชาชีพต่อไป โดยเป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจ ความตั้งใจคงอยู่ในงานจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความผูกพันต่อวิชาชีพในระยะยาวและความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Cowin and Hengstberger-Sims 2006) จากการศึกษาของ Lee et al. (2015) พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมักมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้นการเข้าใจปัจจัยที่ส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาลาออกของนักฉุกเฉินการแพทย์

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นผลลัพธ์ทางพฤติกรรมที่เกิดจากกระบวนการประเมินทางความคิดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมักได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านบริบทการทำงาน โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบริบทที่สะท้อนถึงการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในวิชาชีพหรือองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณค่าและมีความสุข (Walton, 1973) แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

Walton (1973) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน งานวิจัยของ Surienty et al. (2014) ที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะในมิติของค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ การศึกษาของ Lee และคณะ (2021) ยังพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรมากกว่า โดยปัจจัยสำคัญได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โอกาสในการพัฒนาทักษะ และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานอาจได้รับอิทธิพลจากตัวแปรส่งผ่านอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะการฝังตรึงในงานและความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความตั้งใจคงอยู่ในงานแล้ว งานวิจัยในระยะหลังยังชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นผ่านกลไกทางจิตวิทยาอื่น ๆ หนึ่งในแนวคิดที่ได้รับความสนใจคือ การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญระหว่างบริบทการทำงานกับพฤติกรรมคงอยู่ในองค์กร การฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลยังคงอยู่กับองค์กร แม้จะมีโอกาสหรือทางเลือกอื่น Mitchell et al. (2001) ได้นิยามการฝังตรึงในงานว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) ความเชื่อมโยง (Links) คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร 2) ความเข้ากันได้ (Fit) คือการที่บุคคลรู้สึกว่าจะตนเองเข้ากับองค์กรและสภาพแวดล้อมได้ดี และ 3) ความเสียสละ (Sacrifice) คือสิ่งที่บุคคลต้องสูญเสียหากออกจากองค์กร Karatepe (2013) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลให้เกิดการฝังตรึงในงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี งานวิจัยของ Holtom (2004) พบว่า การฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยบุคลากรที่มีการฝังตรึงในงานสูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรมากกว่า โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพที่มีลักษณะงานเฉพาะ เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วย และชุมชนที่ให้บริการ

ในขณะเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และต้องการคงอยู่กับองค์กร Allen และ Meyer (1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงมีแรงจูงใจภายในที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การรับรู้ถึงต้นทุนหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร บุคลากรพิจารณาถึงผลได้ผลเสียทางเศรษฐกิจและสังคม
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ควรอยู่กับองค์กรต่อไป อันเนื่องมาจากบรรทัดฐานทางสังคมและจริยธรรม บุคลากรรู้สึกถึงความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และมาตรฐานทางสังคมที่คาดหวังให้บุคคลควรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณที่องค์กรได้ให้โอกาสในการทำงานและพัฒนาตนเอง การศึกษาของ Wong และ Wong (2017) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในมิติของการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้งานวิจัยของ สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ (2556) ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างปัจจัยด้านการทำงานและความตั้งใจลาออก โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจลาออกต่ำ อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ในบางบริบทของนักฉุกเฉินการแพทย์ โดยเฉพาะในงานที่มีความเครียดสูงเช่นบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉิน การฝังตรึงในงานอาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร (Mitchell et al., 2001)

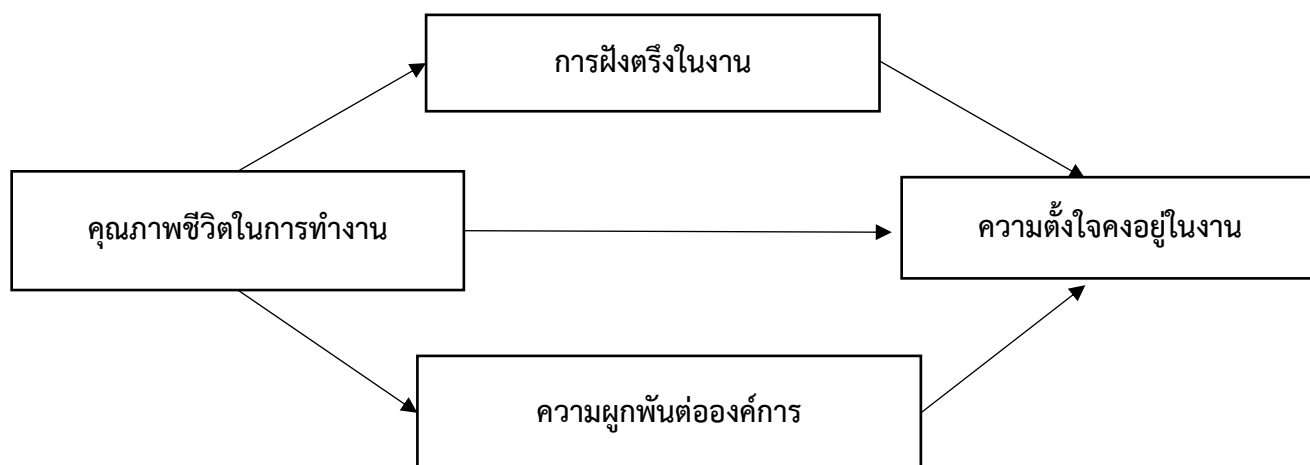
จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน การฝังตรึงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ในบริบทของนักฉุกเฉินการแพทย์ ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะงานเฉพาะและมีปัญหาการลาออกสูง ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ โดยพิจารณาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการฝังตรึงในงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมสร้างการฝังตรึงในงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษามูลค่าของบุคลากรฉุกเฉินการแพทย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในระบบ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินและคุณภาพการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉินในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ โดยมีการฝังตริงในงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ โดยมีการฝังตริงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักฉุกเฉินการแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาในประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี มีจำนวนทั้งหมด 1,200 คน (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ณ เดือนมกราคม 2567) ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power version 3.1.7 ทำการกำหนด Test Family คือ F tests และ Statistic test คือ Linear multiple regression: Fixed model, R^2 deviation from zero โดยกำหนดค่าเพาเวอร์ (1 - β) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนาย เท่ากับ 3 ค่าขนาดของอิทธิพล (effect size) เท่ากับ 0.15 ผลที่ได้จากการคำนวณ คือ ในการวิจัยครั้งนี้ต้องมีขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง 119 คน เมื่อคำนึงถึงอัตราการไม่ตอบกลับหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ประมาณ 20% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวนตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ 142 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sample) ผ่านแบบสอบถามออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามการพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความตั้งใจอยู่ในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวนทั้งหมด 107 ข้อ โดยแบบสอบถามทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Walton (1973) ประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของนักฉุกเฉินการแพทย์ มีข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ องค์ประกอบการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ องค์ประกอบความเติบโตและความมั่นคง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ องค์ประกอบความก้าวหน้าทางสังคมมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ องค์ประกอบสิทธิทางกฎหมายที่เป็นธรรม มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ องค์ประกอบความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยมีทุกข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวก และมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วย จนถึง 5 คือ เห็นด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .965

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Holtom (2006) ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่วัดความรู้สึกของการฝังตัวในงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบความลงตัวกับองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ องค์ประกอบความ องค์กรประกอบความเชื่อมโยงกับองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ สิ่งที่ต้องสละกับองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ความลงตัวกับชุมชน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ เชื่อมโยงกับชุมชน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ สิ่งที่ต้องสละกับชุมชน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ โดยมีทุกข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวก และมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วย จนถึง 5 คือ เห็นด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .950

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่วัดทัศนคติหรือความรู้สึกที่นักฉุกเฉินการแพทย์มีต่อองค์กรในทางบวก มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบความผูกพันด้านความรู้สึก มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ องค์ประกอบความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ องค์ประกอบความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยมีทุกข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวก และมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วย จนถึง 5 คือ เห็นด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .870

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความรู้สึกของนักฉุกเฉินการแพทย์เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป โดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วย จนถึง 5 คือ เห็นด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .789

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ ตั้งแต่ 31 มีนาคม 2568 ถึง 7 เมษายน 2568 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลระบุค่าชี้แจงการวิจัย รายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยทั้งหมด และขอความยินยอมก่อนตอบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ทั้งสิ้น 143 คน เมื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เหลือข้อมูลที่นำไปวิเคราะห์ 142 ฉบับ เนื่องจากมีผู้เข้าร่วมวิจัยไม่ให้ความยินยอมในการให้ข้อมูลในการวิจัยทั้งสิ้น 1 ท่าน สุดท้ายผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างไปบันทึกคะแนนโดยการลงรหัส (Coding) บันทึกข้อมูล (Key) แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (Mediation analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วย PROCESS macro บนโปรแกรม SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐาน

จริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง เลขที่ P029/2568 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการวิจัยมนุษย์ ได้แก่ 1) หลักความเคารพในบุคคล 2) หลักการให้ประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดอันตราย และ 3) หลักความยุติธรรม

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน (ร้อยละ 75.4) และเพศชาย จำนวน 35 คน (ร้อยละ 24.6) มีอายุอยู่ระหว่าง 22 - 35 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 27.33 ปี ($SD = 3.23$) ด้านระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน (ร้อยละ 95.8) ระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 4.2) รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ารายได้ต่อเดือน 10,000 - 30,000 บาท จำนวน 72 คน (ร้อยละ 50.7) รายได้ต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 60 คน (ร้อยละ 42.7) และ มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 10 คน (ร้อยละ 7)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การฝังตึงในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ตัวแปรทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การฝังตึงในงาน ($M = 3.450$, $SD = .632$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ($M = 3.356$, $SD = .667$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วย ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($M = 3.232$, $SD = .782$) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($M = 3.129$, $SD = .714$) พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงสูง แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่พบระหว่างตัวแปรมีความเชื่อมั่นในทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันมีค่าอยู่ระหว่าง .314 ถึง .608 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การฝังตึงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .608$, $p < .001$) รองลงมาคือ การฝังตึงในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = .528$, $p < .001$)

ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = .497, p < .001$) ความตั้งใจคงอยู่ในงานกับการฝังตรึงในงาน ($r = .424$) ความตั้งใจคงอยู่ในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = .364, p < .001$) และความตั้งใจคงอยู่ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .314, p < .001$) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ดังรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ($n=142$)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	1			
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.364***	1		
3. การฝังตรึงในงาน	.424***	.528***	1	
4. ความผูกพันต่อองค์กร	.314**	.497***	.608***	1
<i>M</i>	3.129	3.450	3.356	3.231
<i>SD</i>	.714	.632	.667	.781

*** $p < .001$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (Mediation analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย PROCESS macro บนโปรแกรม SPSS (Hayes, 2013) พบว่า

ผลทางอ้อม (Indirect effect) เมื่อพิจารณาที่เส้นทาง a_1 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Standardized coefficients) ระหว่างความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการฝังตรึงในงาน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .468, p < .001$) และเส้นทาง a_2 ระหว่างการฝังตรึงในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .375, p = .003$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยส่งผ่านการฝังตรึงในงาน ($b = .176, 95\% CI .035$ ถึง $.322$)

ผลทางอ้อม (Indirect effect) เมื่อพิจารณาที่เส้นทาง a_2 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Standardized coefficients) ระหว่างความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .464, p < .001$) และเส้นทาง b_2 ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .044, p = .707$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ($b = .020, 95\% CI -.099$ ถึง $.134$)

ผลทางตรง (Direct effect) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยตรง (เส้นทาง c') พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ $c' = .202$ ($p = .047$)

ผลทางรวม (total effect) เมื่อพิจารณาผลรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (เส้นทาง c) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ $c = .398$ ($p < .001$)

และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ .208 ซึ่งแปลความได้ว่าตัวแปรทำนายทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 20.8 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของนักฉุกเฉินการแพทย์โดยมีการฝังตริงในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Regression path	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>CI</i>
Path a_1 (คุณภาพชีวิตในการทำงาน → การฝังตริงในงาน)	.467	.063	7.359***	< .001	[.342, .592]
Path b_1 (คุณภาพชีวิตในการทำงาน → ความผูกพันต่อองค์กร)	.463	.068	6.771***	< .001	[.329, .597]
Path a_2 (การฝังตริงในงาน → ความตั้งใจคงอยู่ในงาน)	.375	.124	3.004**	.003	[.130, .620]
Path b_2 (ความผูกพันต่อองค์กร → ความตั้งใจคงอยู่ในงาน)	.043	.115	0.377	.707	[-.184, .270]
Path b_2 (ความผูกพันต่อองค์กร → ความตั้งใจคงอยู่ในงาน)	.043	.115	0.377	.707	[-.184, .270]
Path <i>c</i> (Total effect)	.398	.086	4.620***	< .001	[.228, .568]
Path c' (Direct Effect)	.202	.101	2.000*	.047	[.003, .401]
$R^2 = .208$					

หมายเหตุ

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Path a_1 = อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการฝังตริงในงาน

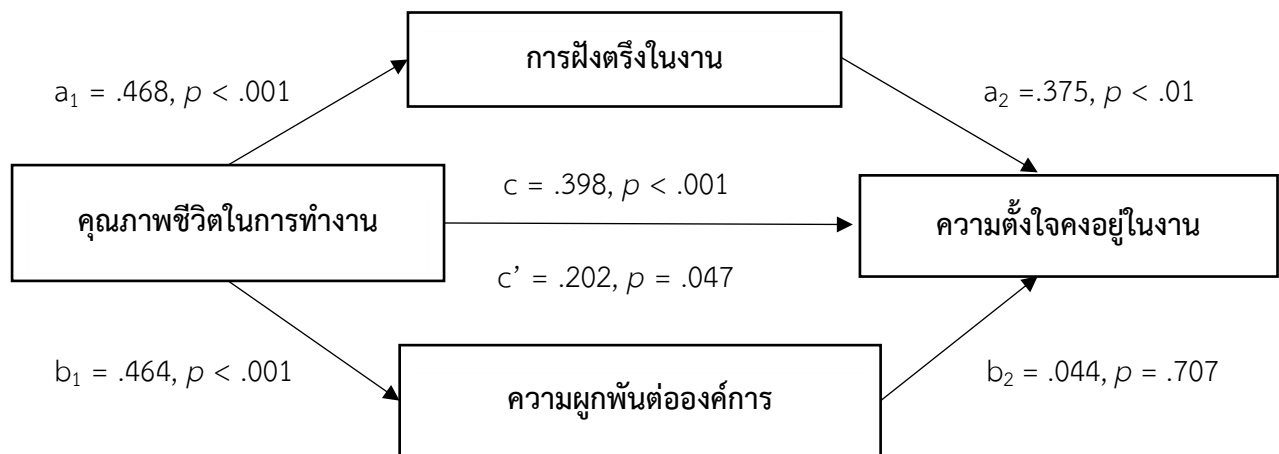
Path b_1 = อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

Path a_2 = อิทธิพลของการฝังตริงในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Path b_2 = อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Path *c* = อิทธิพลรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Path c' = อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน



ภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ที่มีการฝังตรึงในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การอภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ โดยที่ที่มีการฝังตรึงใน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์

ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Alsarhani et al. (2022) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Xie et., al. (2022) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์นั้น สามารถอธิบายได้ว่า การที่นักฉุกเฉินการแพทย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้นซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์นั้น สามารถอธิบายได้ว่า การที่นักฉุกเฉินการแพทย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ โดยมีการฝังตริงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการฝังตริงในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านการฝังตริงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Wang et al. (2024) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบระดับปานกลางระหว่างการฝังตริงในงานและความตั้งใจลาออก โดยการฝังตริงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกมากกว่าการฝังตริงนอกงาน หรือความเชื่อมโยงระหว่างชีวิตส่วนตัวและสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อนบ้าน ความสะดวกในการเดินทางหรือความผูกพันกับชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Salim and Khan (2022) ที่พบว่าการฝังตริงในงานมีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลในช่วงหลังการระบาดของโควิด-19 การที่การฝังตริงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานนั้น อาจอธิบายได้ตามแนวคิดของ Mitchell et al. (2001) ที่เสนอว่าการฝังตริงในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้นักฉุกเฉินการแพทย์มีความรู้สึกเข้ากันได้กับองค์กร (Fit) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Links) และตระหนักถึงสิ่งที่ต้องสูญเสียหากลาออก (Sacrifice)

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า บุคลากรที่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เช่น ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมปลอดภัย และมีโอกาสพัฒนาอาชีพ มักจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความภักดีต่อหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรกลับไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าแม้บุคลากรจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร แต่ความรู้สึกดังกล่าว ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในวิชาชีพหรือหน่วยงานเดิม ในระยะยาว ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ยืนยันข้อสังเกตนี้ โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ไม่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่เชื่อมโยงไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ จากการศึกษาของ Imura et al. (2021) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน (Job Involvement) ของพยาบาล โดยบุคลากรที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กร มักจะแสดงออกถึงความทุ่มเทในการทำงาน

ความใส่ใจในบทบาทหน้าที่ และมีแนวโน้มที่จะรักษาดนไว้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น การที่ความผูกพันต่อองค์กรไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของนักฉุกเฉินการแพทย์มีความเฉพาะทางด้านฉุกเฉินจึงทำให้การฝังตรึงในงานมีความสำคัญมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางทางด้านฉุกเฉิน ซึ่ง Mitchell et al. (2001) ได้เสนอว่าในบางบริบท โดยเฉพาะในงานที่มีความเครียดสูงเช่นบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉิน การฝังตรึงในงานอาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะงานที่มีความเฉพาะทางสูง นักฉุกเฉินการแพทย์ต้องผ่านการฝึกฝนและพัฒนาทักษะเฉพาะทางฉุกเฉินโดยตรง ซึ่งไม่สามารถนำไปใช้ในบริบทอื่นได้อย่างเต็มที่ การสะสมทักษะเฉพาะทาง ทักษะการช่วยชีวิตในสถานการณ์เร่งด่วน การประเมินผู้ป่วยวิกฤต และการตัดสินใจภายใต้ความกดดัน ล้วนต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์ การทำงานในระบบการทำงานเฉพาะ การที่มีรหัส และขั้นตอนเฉพาะที่ใช้ในการสื่อสารฉุกเฉิน ซึ่งนักฉุกเฉินการแพทย์ต้องเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญในอุปกรณ์พิเศษ ความคุ้นเคยกับอุปกรณ์ทางการแพทย์ฉุกเฉินที่ต้องใช้อย่างคล่องแคล่วและแม่นยำในสถานการณ์วิกฤต โดยสรุป ลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจงของนักฉุกเฉินการแพทย์น่าจะทำให้การฝังตรึงในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรทำความเข้าใจความแตกต่างนี้ และปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นปัจจัยระดับงานมากกว่าระดับองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการรักษานักฉุกเฉินการแพทย์ที่มีคุณภาพไว้ได้

สรุปผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญ ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เช่น ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากองค์กร มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน จะรู้สึก “ฝังราก” อยู่กับงานมากขึ้น ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้นตามไปด้วย ในทางกลับกัน แม้ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ผลการวิเคราะห์ชี้ชัดว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ความรู้สึกจงรักภักดีหรือผูกพันต่อองค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะอธิบายหรือส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงาน หากปราศจากความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเชื่อมโยงกับงานที่ทำอยู่โดยตรง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสม เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงหรือช่วงเวลาวิกฤต พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย จัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอ และปรับปรุงสถานีปฏิบัติการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการฝังตรึงในงาน โดยอาจดำเนินการผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติและทัศนคติเหมาะสม จัดการปฐมนิเทศและฝึกอบรมให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์การและลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักฉุกเฉินการแพทย์ในประเทศไทย ดังนั้นการขยายขอบเขตของการวิจัย ให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มพยาบาลหรือกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ต่าง ๆ เพื่อดูว่าการให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีการฝังตรึงในงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน จะแตกต่างกันอย่างไรในแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณานำตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายนอกเข้ามาศึกษาร่วมด้วย เช่น ขนาดขององค์การ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์แตกต่างกันโดยเฉพาะขนาดขององค์การอาจส่งผลกระทบต่อทรัพยากรที่มี ภาระงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการฝังตรึงในงาน ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการให้คุณค่ากับบุคลากรอาจเสริมสร้างทั้งการฝังตรึงในงานและความผูกพันต่อองค์การ

3. การศึกษาในเชิงลึกและระยะยาว โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อเข้าใจประสบการณ์และมุมมองของนักฉุกเฉินการแพทย์ในเชิงลึก การศึกษาติดตามระยะยาว ทำการศึกษาติดตามระยะยาวเพื่อเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในความตั้งใจคงอยู่ในงานตลอดเวลาและอาชีพของนักฉุกเฉินการแพทย์ การศึกษาผลกระทบของโปรแกรมและนโยบาย ศึกษาผลกระทบของโปรแกรมและนโยบายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงาน เพื่อประเมินประสิทธิผลและระบุแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ สุวรรณวงศ์, กัญญา อ่อนน้อม, & สุนิย์รัตน์ ไชยวงศ์. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ*. วารสารพยาบาลศาสตร์, 39(1), 78–90.
- นวลศรี ชุตินัท. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 27(1), 123–135.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ*. วารสารการพยาบาล, 63(3), 47–56.
- พิมพ์ลดา อนันต์สิริเกษม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังเข็มในงานกับความตั้งใจลาออกของพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชกัลยาณิน*. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 15(2), 59–70.
- สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ. (2567). *รายงานสถานการณ์กำลังคนด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ประจำปีเดือนมกราคม 2567*. สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.
- สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์. (2556). *อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alsarhani, M. A., Abou Hashish, E. A., & Alquwez, N. (2022). *Nurses' quality of work life and turnover intention: The mediating role of organizational commitment*. Nursing Open, 9(1), 618–628. <https://doi.org/10.1002/nop2.1093>
- Atiyaye, D. M., Adegoke, A. A., Abubakar, A. S., Auta, A., & Aboda, A. (2015). *The influence of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention among health workers in Nigeria*. International Journal of Nursing and Midwifery, 7(9), 122–129. <https://doi.org/10.5897/IJNM2015.0175>
- Cascio, W. F. (2002). *Strategies for responsible restructuring*. Academy of Management Perspectives, 16(3), 80–91. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.8540336>
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). *New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal study*. International Journal of Nursing Studies, 43(1), 59–70. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>

- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). *Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future*. *Academy of Management Annals*, 2(1), 231–274.
<https://doi.org/10.5465/19416520802211552>
- Imura, K., Nagata, Y., Miyairi, S., & Sugimori, H. (2021). *The effect of nurses' work-life balance on work engagement: The adjustment effect of affective commitment*. *Environmental and Occupational Health Practice*, 3(1), eohp.2021-0009-OA.
<https://doi.org/10.1539/eohp.2021-0009-OA>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. (2012). Autonomy, workload, work-life balance and job performance: What drives employee performance across gender and organizational hierarchy? *International Journal of Business and Management*, 7(24), 78–91.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n24p78>
- Lee, H., Back, K.-J., & Chan, E. S. W. (2015). *Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530>
- Lee, H., Kim, J., & Jang, S. J. (2021). *Effects of emotional labor and job stress on turnover intention in nursing: A mediating role of burnout*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8463. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168463>
- Lee, H. J., & Lee, S. K. (2022). *Effects of job embeddedness and nursing working environment on turnover intention among trauma centre nurses: A cross-sectional study*. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2915–2926.
- Lee, T. W., Burch, T. C., & Mitchell, T. R. (2014). *The story of why we stay: A review of job embeddedness*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 199–216. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51–89.
<https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410122008>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). *Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover*. Academy of Management Journal, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Salim, S. S., & Khan, N. R. (2022). *Post-COVID-19 pandemic turnover intention of nurses and the role of job-embeddedness*. European Journal of Business and Management Research, 7(4), 62–67. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508>
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M.-C., & Tarmizi, A. N. (2014). *Quality of work life and turnover intention: A partial least square (PLS) approach*. Social Indicators Research, 119(1), 405–420. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0486-5>
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?* Sloan Management Review, 15(1), 11–21.
- Wang, X., Liu, M., Leung, A. Y. M., Jin, X., Dai, H., & Shang, S. (2024). *Nurses' job embeddedness and turnover intention: A systematic review and meta-analysis*. International Journal of Nursing Sciences, 11(5), 563–570. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2024.10.003>
- Wong, C. A., & Wong, P. T. P. (2017). *Developing authentic leadership through servant leadership*. In P. P. Wong (Ed.), *The Human Quest for Meaning* (2nd ed., pp. 321–346). Routledge.
- Xie, Z., Wang, J., & Chen, B. (2022). *Nurses' turnover intention, hope and career identity: The mediating role of job satisfaction*. BMC Nursing, 21(1), 131. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>