

# คุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร Job Characteristics and Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Private Hospital Personnel in Bangkok

วิชุลดา เพียรเสมอ\* และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ  
Wichulada Peansamer\* and Praphan Chaikidurajai

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
Human Resource Management, Graduate College of Management, Sripatham University

\*ติดต่อผู้เขียน yingyok.wichu@gmail.com

ส่งบทความ 28 เมษายน 2562 | แก้ไข 5 กรกฎาคม 2562 | ตอรับ 22 กรกฎาคม 2562 | เผยแพร่ 1 เมษายน 2563

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประชากร คือ พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ ของกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน คือ T-test, F-test และวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดหลายตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร =3.846 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย +0.648 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ +0.642 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ +0.736 ธรรมเนียมขององค์การ +0.474 ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 3) คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร =4.067 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย +0.455 ความหลากหลายของงาน +0.643 ความมีอิสระในการทำงาน +0.731 ผลสะท้อนจากงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, คุณลักษณะของงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

## Abstract

The purposes of this research were 1) To study the personal factors affecting the commitment to personnel in the organization of private hospital in Bangkok. 2) To study the quality of work life that affecting the commitment to personnel in the organization of private hospital in Bangkok. 3) To study the characteristics of work affecting the commitment to personnel in the organization of private hospital in Bangkok. The population is executives and employees at the operational level by the various departments of private hospitals in Bangkok. From the calculation of the sample size to be used as a representative of the population of 400 people by using the formula of Taro Yamane at the confidence level of 95 percent. The researchers selected the statistical data analysis. Follows by descriptive statistics in the form of the distribution, frequency, percentage, average, and standard deviation. Linear statistical inference statistics used in the analysis, test and analysis for T-test, F-test is a regression equations several variable types.

The finding of this research found that 1) Different personal factors affect the organizational commitment of private hospital personnel in Bangkok not differently. 2) quality of work life affects the organizational commitment of personnel in private hospitals in Bangkok =3.846 constant of regression coefficient +0.648 fair and sufficient compensation +0.642 safe and healthy environment +0.736 statute in organization +0.474 balance in work and personal life. 3) job characteristics affect organizational commitment of personnel in private hospitals in Bangkok =4.067 constant coefficient of regression +0.455 job diversity +0.643 work independence +0.731 reflections from work.

Keywords: quality of work life, job characteristics, organizational commitment

## ■ บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป องค์กรที่จะสามารถดำรงอยู่ต้องมีศักยภาพในการแข่งขัน และเติบโตได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของการเรียนรู้เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ในการทำงาน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรการเรียนรู้ เป็นกระบวนการซึ่งเริ่มจากการมองภาพรวมของการทำงานอย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องแล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นวางแผนเพื่อป้องกันปัญหา หรือให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการและลงมือทำตามแผนนั้น พฤติกรรมดังกล่าวซึ่งเป็นการกระทำที่เป็นกระบวนการของการคาดการณ์ วางแผน และลงมือกระทำให้มีผลกระทบ ต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนี้ (Grant & Ashford, 2008, pp. 3-7) จะเห็นว่าทุกองค์กรและหน่วยงานพยายามที่จะผลักดันตัวเองให้ยังคงสามารถอยู่ในวงการธุรกิจท่ามกลางการแข่งขันได้ สิ่งที่จะเป็นตัวยืนยันและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ประกอบการ นั่นก็คือ ผลประกอบการขององค์กร ดังนั้น ทุกกลยุทธ์หรือกิจกรรมการวางแผนต่างๆ ที่ผู้ประกอบการได้วางไว้ มีเป้าหมายหลักคือการเพิ่มผลประกอบการให้สูงขึ้น ซึ่งในโลกปัจจุบันนี้การจัดการธุรกิจมีหลาย ๆ ภาคส่วน องค์กรให้ความสำคัญไม่ว่าจะเป็น องค์กรรัฐ องค์กรเอกชนหรือแม้กระทั่งองค์กรรัฐวิสาหกิจ และในแต่ละองค์กรก็ให้สารตงในการจัดการที่แตกต่างกันออกไป บางองค์กรมุ่งเน้นการจัดการที่ผลผลิตอย่างสุดโต่ง บางองค์กรมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นเลิศ หรือ บางองค์กรมุ่งเน้นรายได้เป็นหลัก แต่สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรต้องการจะเป็นเหมือนกันคือการมุ่งมั่นที่จะเป็นหนึ่งทางธุรกิจ นั่นคือหัวใจหลักที่องค์กรต้องพิชิตให้ได้ อีกนัยหนึ่ง องค์กรเปรียบเสมือนบอลลูกใหญ่ที่มีสสารภายในเป็นเสมือนระบบที่สนับสนุนให้บอลลูกสามารถลอยอยู่ได้หรือตกลงมาสู่พื้นดิน และสิ่งที่จะทำให้ระบบเป็นระบบได้นั้นก็คือ การจัดการระบบขององค์กร (Daft & Marcic, 2011, p. 370) ดังนั้นในหลายองค์กรใหญ่ ๆ จึงมีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการระบบขององค์กร ซึ่งจะกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูงดูแลรับผิดชอบ งานด้านนี้โดยเฉพาะ มีระบบการสรรหาว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การจัดสวัสดิการ ไปจนถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมสัมพันธ์ซึ่งเป้าหมายสูงสุดก็คือ การทำให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

และผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ปัจจุบันองค์การโดยเฉพาะในส่วนของฝ่ายบุคคล จึงเริ่มที่จะพิจารณา ถึงวิธีการบริหารจัดการคนเก่ง (talent management) โดยจะมีการตั้งเป็นกลยุทธ์ ซึ่งจะใช้วิธีการต่าง ๆ เข้ามาบริหาร เช่น การดึงดูด การพัฒนา และการดำรงไว้ให้คงอยู่ของกลุ่มคนที่เป็นเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นกลุ่มคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมในตำแหน่งงานนั้น ๆ ศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่แล้วในตัวของแต่ละบุคคลนั้นไม่อาจที่จะนำออกมาใช้ได้เลยหากคน ๆ นั้นไม่มีความตระหนักหรือต้องการที่จะแสดงความสามารถนั้น ๆ ออกมา ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องวางกลยุทธ์เพื่อที่จะสร้างให้บุคลากรเกิดมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถของตนเอง (talent mindset) ซึ่ง Michaels, Handfield-Jones, และ Axelrod (2001, p. 19) กล่าวไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่ออย่างจริงจังที่องค์กรจะสามารถทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรได้ นั่นคือ องค์กรจะต้องมีเป้าหมายที่ถูกตั้งมาอย่างชัดเจน

การศึกษาถึงผลกระทบของคุณลักษณะของงาน และบรรยากาศในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรนี้ จะช่วยให้เกิดประโยชน์ในการเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารองค์กรในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์ในด้านการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรต่อไปในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับสูงย่อมที่จะนำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานตลอดไป (Robbins, 1993, p. 178) โรงพยาบาลเอกชนนับได้ว่าเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีการแข่งขันกันสูงมากขึ้น ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาพการแข่งขันในปัจจุบันและให้เหมาะสมกับการบริหารงานยิ่งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนการประกอบธุรกิจของลูกค้าย่างครบวงจรให้มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยต่อลูกค้า ด้วยเหตุผลดังกล่าวโรงพยาบาลเอกชนต้องสร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพันในงาน ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้นคนในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น และจะส่งผล

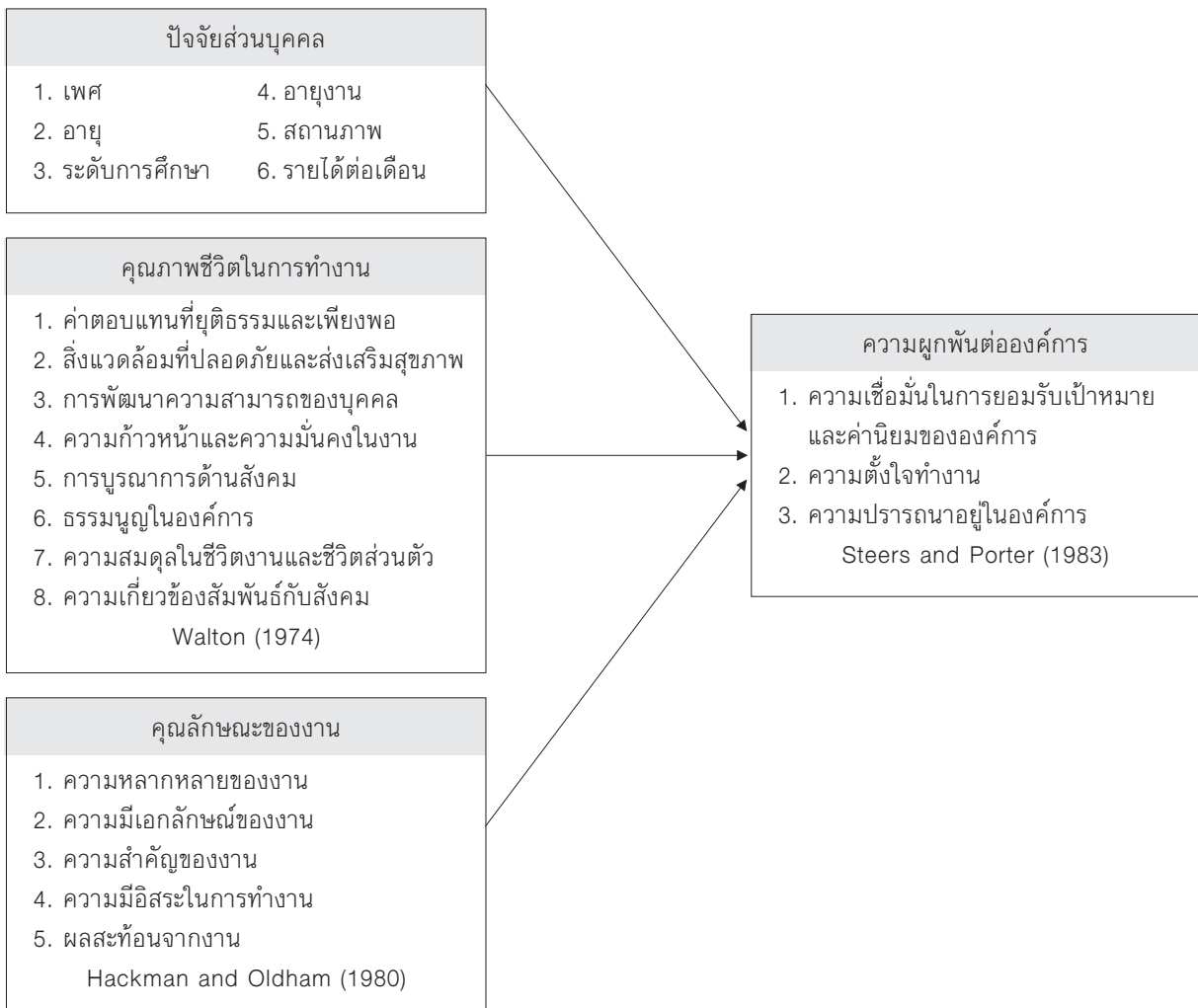
ให้โรงพยาบาลเอกชนนั้นประสบผลสำเร็จและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าด้วยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะทำให้องค์การหาวิธีเพิ่มพูนความผูกพันของพนักงานต่อองค์การให้สูงมากขึ้น เพราะในกระบวนการปฏิบัติงานจะต้องมีการประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีความสามัคคีกัน และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันให้เกิดขึ้นในองค์การและให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่องค์การที่จะเสริมสร้างความผูกพันในองค์การต่อไป

■ **วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน

■ **กรอบแนวคิดการวิจัย**



แผนภูมิกรอบแนวคิดการวิจัย

และคุณลักษณะของงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

■ **สมมติฐานการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ■ ขอบเขตของการศึกษา

1. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ จำนวน 16,249 คน (สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2561) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1967, p. 99) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5

2. ด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน

2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องกับสังคม

3) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน ตามแนวคิดของ แฮคแมนและโอลด์ แฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน

ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) โดยได้นำเอาแนวความคิดของ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1983) มาเป็นแนวคิดหลักในการกำหนดตัวแปร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจทำงาน และความปรารถนาอยู่ในองค์กร

3. ด้านระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2561

## ■ วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 เขต ได้แก่ เขตจตุจักร เขตบางกะปิ เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตห้วยขวาง ประกอบด้วย พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ จำนวนทั้งหมด 16,249 คน (สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2561) โดยแบ่งตามเขตได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร

ลำดับ	เขต	ประชากร
1	จตุจักร	2,129
2	บางกะปิ	3,146
3	พญาไท	3,549
4	ราชเทวี	2,503
5	ห้วยขวาง	4,922
	รวม	16,249

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1967, p. 99) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

n = จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหรือขนาดของประชากร

e = ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{16,249}{1+16,249 \times (0.05)^2}$$

ได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10 ตัวอย่างจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ออกแบบมาเพื่อทำการเก็บข้อมูลในภาคสนามโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนตามจำนวนประชากร โดยคำนึงถึงหลักการให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากแต่ละกลุ่มของประชากรมีจำนวนที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้เขตเป็นชั้นภูมิ (stratified random sampling) และกำหนดให้เขตเป็นหน่วยการสุ่ม (sampling units) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ดังนี้

1) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนตามจำนวนประชากร (proportional stratified random sampling)

กำหนดเขต 5 เขต ได้แก่ เขตจตุจักร เขตบางกะปิ เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตห้วยขวาง

2) กำหนดให้เขตเป็นหน่วยการสุ่ม (sampling units) ที่ได้คำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีวิธีคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{ตัวอย่างบุคลากรแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรแต่ละกลุ่ม} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$$

โดยสุ่มแบบสัดส่วน แทนค่าตามสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	เขต	จำนวน รพ.	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	จตุจักร	5	2,129	52
2	บางกะปิ	2	3,146	78
3	พญาไท	6	3,549	87
4	ราชเทวี	3	2,503	62
5	ห้วยขวาง	10	4,922	121
	รวม	26	16,249	400

#### เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามในการวิจัยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ส่วน โดยปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ของ ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ (2558) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (checklist) ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 16 ข้อ ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 9

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2, 10

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้แก่ ข้อคำถามที่

3, 11

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 4, 12

5) การบูรณาการด้านสังคม ได้แก่ ข้อคำถามที่ 5, 13

6) ธรรมเนียมในองค์กร ได้แก่ ข้อคำถามที่ 6, 14

7) ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ข้อคำถามที่ 7, 15

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ ข้อคำถามที่ 8, 16

ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ ได้แก่

1) ความหลากหลายของงาน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 6

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 3, 4

3) ความสำคัญของงาน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2, 5

4) ความมีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 7, 8

5) ผลสะท้อนจากงาน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 9, 10

ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ ได้แก่

1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 2, 3

2) ความตั้งใจทำงาน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 4, 5, 6

3) ความปรารถนาอยู่ในองค์กร ได้แก่ ข้อคำถามที่ 7, 8, 9, 10

ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (close ended question) ให้เลือกคำตอบ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นคำถามในแบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลอันตรภาคชั้น (interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ระดับอิทธิพล	ระดับคะแนน
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย	2
ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ	3
ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย	4
ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

ผู้วิจัยได้จัดแบ่งระดับเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (class interval) (วิจิตต์ อุ๋อัน,

2550) ดังนี้

ระดับชั้น	แสดงความคิดเห็น
1.00-1.80	น้อยที่สุด
1.81-2.60	น้อย
2.61-3.42	ปานกลาง
3.43-4.20	มาก
4.21-5.00	มากที่สุด

**การรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ โดยทางจดหมายและทางอีเมลผ่านฝ่ายบุคคลของแต่ละโรงพยาบาล จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ**

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าร้อยละ (percentage) การแจกแจงความถี่ (frequency)

- ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง
- T-test และ F-test
- การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (multiple regression analysis)

**สรุปผลการวิจัย**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเพศหญิง ร้อยละ 71.8 อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 41.8 ระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 38.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 37.8 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 38.5 อายุงาน 3 ปี-น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 41.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.22	0.88	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.08	0.91	ปานกลาง
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.98	0.94	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.10	0.87	ปานกลาง
5. การบูรณาการด้านสังคม	3.26	0.86	ปานกลาง
6. ธรรมเนียมในองค์กร	2.97	0.92	ปานกลาง
7. ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	3.04	0.92	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.31	0.85	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.12	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเกี่ยวข้อง

สัมพันธ์กับสังคม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.31 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 2.97

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของงาน

สรุปตัวแปรคุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความหลากหลายของงาน	4.07	0.91	มาก
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.23	0.80	มากที่สุด
3. ความสำคัญของงาน	3.89	0.81	มาก
4. ความมีอิสระในการทำงาน	4.03	0.69	มาก
5. ผลสะท้อนจากงาน	3.54	0.71	มาก
คุณลักษณะของงานโดยรวม	3.95	0.73	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของงานรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าความ

สำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.23 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสะท้อนจากงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.54

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

สรุปตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.21	0.55	มากที่สุด
2. ความตั้งใจทำงาน	4.19	0.52	มาก
3. ความปรารถนาอยู่ในองค์กร	4.23	0.54	มากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.21	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ความปรารถนาอยู่ในองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.23 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 และความ

ตั้งใจทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	t-test	f-test	p-value
เพศ	0.036		0.971
อายุ		0.587	0.624
ระดับการศึกษา		0.180	0.836
สถานภาพ		1.079	0.358
รายได้ต่อเดือน		0.842	0.472
อายุงาน		0.587	0.624

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ค่า p-value ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	3.846	0.178		21.560	0.000*
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.648	0.033	0.686	1.460	0.045*
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.642	0.032	0.674	1.297	0.035*
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.525	0.031	0.648	0.813	0.417
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.737	0.640	0.754	0.919	0.359
การบูรณาการด้านสังคม	0.731	0.734	0.753	0.934	0.351
ธรรมเนียมในองค์กร	0.736	0.730	0.568	1.184	0.037*
ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	0.474	0.738	0.512	1.931	0.044*
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.416	0.732	0.527	0.509	0.611

$r=0.575$   $R^2=0.431$  Adjusted  $R^2=40.8\%$   $F=1.368$   $p\text{-value}=0.001$

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่ามี 4 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $p=0.045$ ,  $\beta=0.686$ ) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $p=0.035$ ,  $\beta=0.674$ ) ธรรมเนียม

ในองค์กร ( $p=0.037$ ,  $\beta=0.568$ ) ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ( $p=0.044$ ,  $\beta=0.512$ ) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขต



กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล  
 สมมติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะของงานแตกต่างกัน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 ปัจจัยคุณลักษณะของงานที่มีผลส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	4.067	0.190		21.451	0.000*
ความหลากหลายของงาน	0.455	0.733	0.494	1.680	0.034*
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.416	0.642	0.529	0.387	0.699
ความสำคัญของงาน	0.516	0.644	0.627	0.367	0.714
ความมีอิสระในการทำงาน	0.643	0.736	0.67	1.203	0.023*
ผลสะท้อนจากงาน	0.731	0.736	0.752	1.861	0.039*

$r=0.613$   $R^2=0.603$  Adjusted  $R^2=59.2\%$   $F=0.842$   $p\text{-value}=0.038$

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่ามี 3 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของงาน ( $p=0.034$ ,  $\beta=0.494$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $p=0.023$ ,  $\beta=0.67$ ) ผลสะท้อนจากงาน ( $p=0.039$ ,  $\beta=0.752$ ) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ■ อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นภวรรณ พลพินิจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำ โรงพยาบาลตำรวจ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำ โรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2. ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในทางลบของคนได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก นโยบายเรื่องของความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) จะช่วยลดภาวะความตึงเครียดของพนักงานลงไปได้บ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถทำงานกับองค์กรอย่างมีความสุขนั่นเอง อีกทั้งความต้องการของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะเจเนอเรชัน (Gen Y) ที่ต้องการเรื่องของการใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ไม่ใช่ชีวิตมีแต่การทำงานเหมือนคนรุ่นก่อน ๆ ก็เลยยังเป็นเหตุผลที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญต่อเรื่องของความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) กันมากขึ้น เพราะถ้าไม่เปลี่ยนแปลงอะไรก็จะทำให้องค์กรดึงดูด และรักษาพนักงานกลุ่มนี้ได้ยากขึ้นไป ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเรื่องที่มีความละเอียดซับซ้อนส่วนหนึ่งเนื่องจากฝ่ายจัดการมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือทางการบริหารในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เป็นที่พึงพอใจร่วมกันในระดับหนึ่ง เพื่อจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อควบคุมต้นทุนด้านแรงงานเป็นฐานสำคัญในการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์

จากบุคลากร และการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสภาพที่เหมาะสมต่อการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานทั้งในด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และสุขภาพที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เช่น อุบัติเหตุจากการเดินทางและโรคท้องร่วง แม้ไม่เกิดจากการทำงานแต่ก็มีผลกระทบต่องาน เพราะต้องหยุดงาน การพัฒนาสุขภาพทั้งสองส่วนสามารถดำเนินการร่วมกันโดยใช้หลักการและกลยุทธ์ร่วมกันได้ ควรอย่างยิ่งที่จะพิจารณาดำเนินการควบคู่กันไป โดยอาศัยหลักการสร้างเสริมสุขภาพ ตามกฎบัตรออกตาวา ซึ่งมีองค์ประกอบหลายด้านประกอบกัน ช่วยเสริมแรงและเร่งให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่พนักงาน

ธรรมนูญขององค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากด้านธรรมนูญในองค์การมีสายการบังคับบัญชา กฎหมาย กฎระเบียบที่แน่นอน ชัดเจน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากอาชีพบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนเป็นอาชีพที่มั่นคง ถ้าไม่ทำผิดวินัยที่ร้ายแรงก็จะไม่ถูกไล่ออก และยังมีสวัสดิการทางด้านสังคมหลายประการ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และการจัดหาเคหะสถานที่พักอาศัยให้กับบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนมีความเชื่อมั่นและรู้สึกมั่นคงในคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ ครอบครัวยุติธรรม และกลุ่มเพื่อนยังให้การยอมรับและได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่น่าเชื่อถือ มีความก้าวหน้ามั่นคง และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตได้อย่างสมบูรณ์ในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เปมิกา สังข์ชรินทร์ (2559) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ มีดังนี้ มิติด้านส่วนตัวควรให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มิติด้านการทำงานควรกำหนดภาระการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคนและมีความสมดุลกันระหว่างคนกับงาน มิติด้านสังคมควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และมีมิติด้านเศรษฐกิจควรกำหนดเงินเดือนที่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและเพิ่มสวัสดิการ

ในด้านต่าง ๆ

3. คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากพนักงานจะต้องได้รับอิสระพอสมควรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ ไม่ใช่ทำอะไรที่ต้องถูกสั่งและถูกจับตามองอยู่ตลอดเวลา หรือจะทำอะไรก็ต้องไปขออนุมัติอยู่เรื่อยไป ถ้าลักษณะงานเป็นไปในลักษณะที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการที่จะคิดหรือทำได้เองบ้าง เขาก็อาจจะรู้สึกอยากทำงานนั้น และสุดท้ายก็คือ ไม่มีความรักที่จะทำงานนั้นเลย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุวรรณิ แสงมหาชัย (2561) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปรุ่นที่ Y คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง Y ของเจ้าหน้าที่สนับสนุนทั่วไปคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายบริหารควรมุ่งเน้นไปที่ประชากรกลุ่มนี้ซึ่งเป็นคณะใหญ่และนำไปปัจจัยที่กล่าวมาเพื่อปรับและพัฒนาเพื่อสร้างความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน กลุ่มคนนี้มีส่วนร่วมและอยู่กับองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการฝึกอบรม สัมมนา ร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีความรู้ ความเข้าใจ ในลักษณะงานของกันและกัน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและช่วยให้การติดต่อประสานกันเป็นไปด้วยดี
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านความรู้สึกของบุคลากร คือ ให้บุคลากรได้รับรู้ลักษณะงาน ให้ความอิสระในการทำงาน อบรมให้ทราบลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและลักษณะงานในการทำงานที่หลากหลาย การให้ความรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ ให้บุคลากรรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริการ รวมถึงผู้บังคับบัญชาควรมีปฏิกริยาที่แสดงต่อบุคลากรจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความต้องการรายบุคคลและส่วนรวม และนำมากำหนดนโยบายการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น ซึ่งอาจเป็นการกำหนดแรงจูงใจที่เหมาะสมกับรายบุคคลและส่วนรวม เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ เท่าเทียม และยุติธรรม เพื่อเป็นผลให้เกิดความผูกพันด้านคงอยู่

4. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายองค์การในการบริหารจัดการและระบุแผนการทำงาน บทบาท หน้าที่อย่างชัดเจน และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และดำเนินงานในองค์การ รวมทั้งควรให้บุคลากรได้มีโอกาสออกแบบวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้โดยอิสระ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

5. ผู้บริหารควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านภาพพจน์ และชื่อเสียงขององค์การ โดยใช้สื่อต่าง ๆ ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การ และมีความมั่นใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

#### ข้อเสนอแนะที่ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์บุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทราบรายละเอียดเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารพัฒนาองค์การต่อไป

#### ■ เอกสารอ้างอิง

นภวรรณ พลพินิจ. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างประจำโรงพยาบาลตำรวจ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 3(2), 85-99.

ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เปรมิกา สังข์ชรัตน์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 16(1), 132-143.

วิจิต ภู่อ้น. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พรินท์แอนด์มี.

สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2561). *สถานพยาบาลเอกชนที่ได้รับอนุญาต*. กรุงเทพฯ: สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ.

สุวรรณี แสงมหาชัย. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปรุ่นที่ Y คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. *วารสารการแพทย์รามาธิบดี*, 41(3), 62-72.

Daft, R. L., & Marcic, D. (2011). *Management the new workplace*. New York: Thomson South-Western.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: AddisonWesley Comp.

Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introduction analysis*. New York: Harper And Raw.