

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

**The Influence of Quality of Work Life to Organization Engagement of Private
Hospital Employee in Amphoe Muang,Chiang Mai**

สมปรารถนา จิระคุปต์

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คน ที่เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพแล้ว พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.84) ส่วนผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีเพียงปัจจัยเดียวที่เห็นผลนัยสำคัญต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ($F = 2.628$, Sig. = 0.034) และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรแสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เมื่อเรียงลำดับผลจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ($R = 0.834$, $R^2 = 0.696$, Adjusted $R^2 = 0.693$, SEE = 0.38266, $F = 3.890$, Sig = 0.049)

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

Objectives of this research project are finding relationship between quality of work life, personal factors quality of work life and difference between personal factors and organizational engagement of private hospital employee in Amphoe Muang, Chiang Mai. The results from 373 sample that were collected by the quality tested questionnaire demonstrated that the majority of quality of work life and its factors score was in high level accepted "The appropriated and unbiased payment" that had medium level ($\bar{X}=3.25$, S.D. =0.84). All of the results about organization engagement and its factors score were in high level. In the hypotheses testing, only one factors that was found significant influence to organizational engagement was the difference of monthly income ($F= 2.628$, Sig. = 0.034). The multiple regression analysis, for the hypothesis testing, about factors that influence to organizational engagement demonstrated the influence from highest to lowest was: The society responsibility, the balance between work and private life, progression and security in work, and social integration or teamwork, respectively ($R = 0.834$, $R^2 = 0.696$, Adjusted $R^2 = 0.693$, $SEE = 0.38266$, $F = 3.890$, Sig = 0.049).

Keywords: Quality of work life, Organization engagement

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันธุรกิจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องตามสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ จำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนทั่วประเทศทั้งสิ้นมีจำนวน 61.64 ล้านรายเป็นผู้รับบริการผู้ป่วยนอก 58.84 ล้านราย หรือร้อยละ 95.5 และผู้รับบริการผู้ป่วยใน 2.80 ล้านราย หรือร้อยละ 4.5 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) และคาดว่าจะมีผู้รับบริการเพิ่มขึ้นอีกในปี 2564 ร้อยละ 20 เนื่องจากประชากรในประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ (ปรีชา นวลเป็นโย, 2561, หน้า 3 -4) จึงทำให้โรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนจะต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน

จากงานวิจัยในหลายปีที่ผ่านมา ทรัพยากรมนุษย์ก็กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้น องค์การจึงต้องดูแลเอาใจใส่บุคลากรเพื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากร และการบูรณาการความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รวมถึงพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้

ความสำคัญระหว่างบุคลากรและองค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (วณิภา ซึ่งศิริ ทรัพย์, 2555, อ้างถึงใน วิชา เบญจานุกร, 2561, หน้า 49-58) อย่างไรก็ตามงานวิจัยบางเรื่องพบว่าคุณภาพชีวิตส่วนตัว ยังได้รับอิทธิพลมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแรงจูงใจให้การทำงานอย่างมีความสุข พร้อมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในด้านต่างๆ นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกลดลง ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรทั้งทางด้านขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลประโยชน์ต่อผู้รับบริการสูงสุด ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงตามลักษณะขององค์กรและความคาดหวังของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น (เบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม, 2555, อ้างถึงใน วิชา เบญจานุกร, 2561, หน้า 49-58) แต่ในทางกลับกันการมุ่งพัฒนาการให้บริการสุขภาพที่มีการประกันสุขภาพที่เปิดโอกาสให้เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางสุขภาพ Medical Hub เพื่อรองรับผู้รับบริการชาวต่างชาติทำให้เกิดการไหลเวียนของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร คำนึงถึงคือการดูแลเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน หากเมื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากร แล้วนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารขององค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วยนั้น จะเชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วยเช่นกัน (Duangsuwan, 2008, อ้างถึงใน ดวงกมล มะโนวรรณ, 2561, หน้า 178-190)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการวางแผนกลยุทธ์ และเป็นแนวทางสำหรับการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่ร่วมทำงานกับองค์กรมากขึ้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และการรับรู้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการที่ดี เป็นการสร้างความได้เปรียบของโรงพยาบาลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 แห่ง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 5,440 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาใน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (8) ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ตามแนวคิด Walton, Richard,E.,(1974)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาใน 3 ด้าน (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานขององค์กร (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร ตามแนวคิด Richard M.Steers (1977)

4. การศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเดือนธันวาคม 2562 ถึง เดือน มกราคม 2563

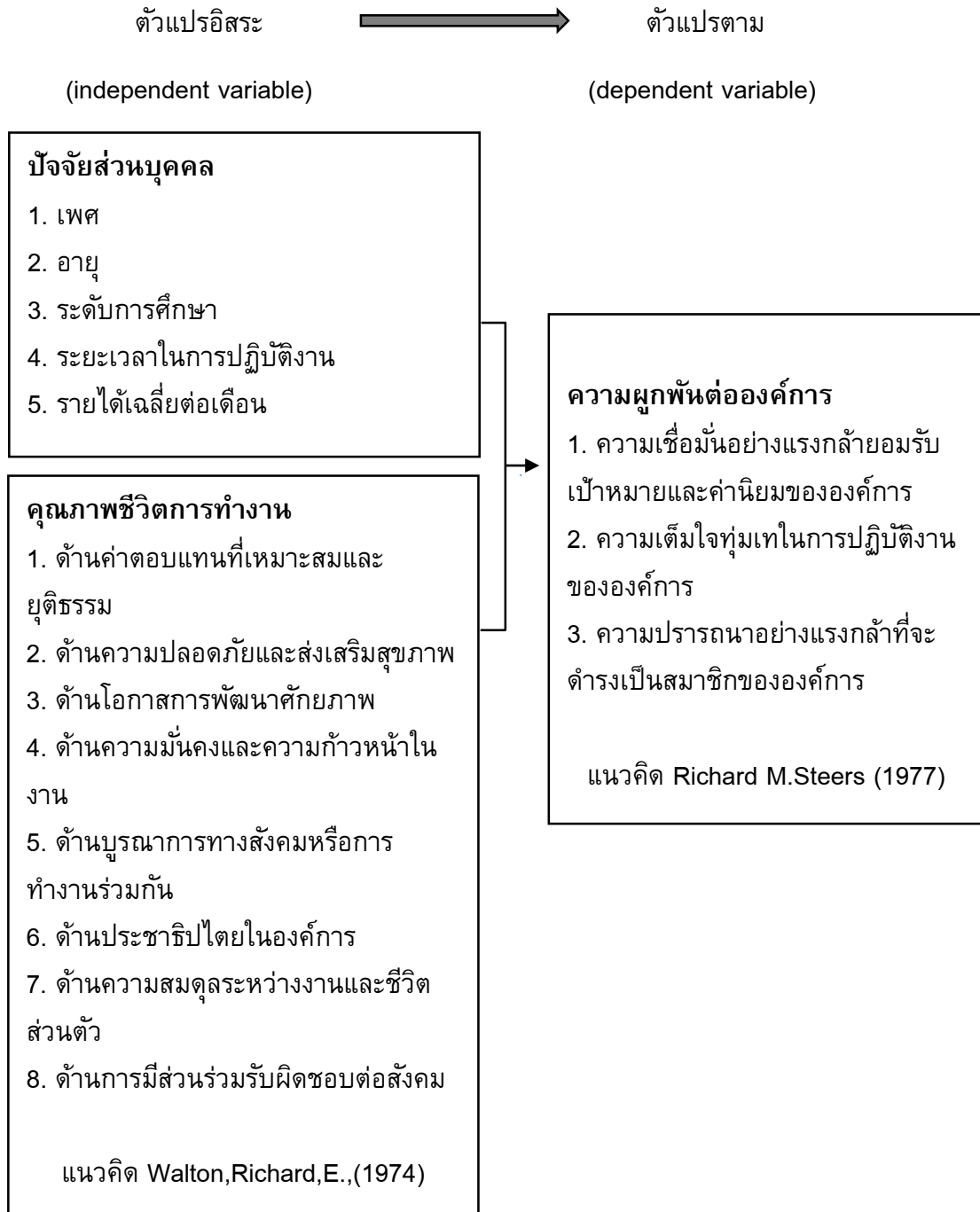
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อเป็นประโยชน์กับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาทำให้เราเข้าใจพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวผู้วิจัยขอสรุปนิยามความหมายของทั้งสองคำสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การดำเนินชีวิตของบุคคลต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม ทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก ทัศนคติที่ดีของสมาชิกโดยการแสดงออกให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่พร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่อย่างหลากหลายตัวอย่างเช่น กัญจน์ชัยญา สัมมาทรัพย์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง และ งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรก็มีผู้ทำการศึกษาไว้หลายคนเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ณิชารีย์ ปุระณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริการลูกค้าสวนอุตสาหกรรม 304 ปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริการลูกค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานบริการลูกค้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานบริการลูกค้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คนซึ่งคำนวณด้วยสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamané จากจำนวนประชากรคือบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 แห่ง จำนวนบุคลากรทั้งหมด 5,440 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คือ แบบสอบถามที่ผ่านปรับปรุงและดัดแปลงจาก ภัทรชยา สวัสดิ์วิงษ์ (2558) แล้วนำไปทดสอบคุณภาพโดยตรวจสอบความเที่ยงตรง

ประเมินค่าดัชนีของเนื้อหาให้สอดคล้องกับคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ก่อนการนำมาใช้แล้ว

ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดมารวบรวมวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ Independent Sample t-test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเพศ และใช้ One – way ANOVA หรือ F-test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิจัย

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 373 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเพศหญิงจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 อายุอยู่ในช่วง 21-40 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 เมื่อพิจารณาผลของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.84) ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.69)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างเพศ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยสถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีนัยสำคัญโดยรวมแตกต่างกัน ($F_{2,628} =$, Sig. = 0.034) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เพียงปัจจัยเดียว ส่วนปัจจัยอื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญผล

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 2 พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาอันดับสองคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อันดับสามคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ดังแสดงใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
1. ค่าคงที่	0.712		6.291	0.000*
2. ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม	0.476	0.507	11.096	0.000*
3. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.172	0.200	5.155	0.000*
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.124	0.143	3.081	0.002*
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.086	0.094	1.972	0.049*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสำคัญต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยปัจจัยอื่นที่เหลือไม่แตกต่างกัน แสดงถึงความต้องการค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน หรือค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ อาทิเช่น ค่าล่วงเวลา ค่าภาระงาน หรือสวัสดิการที่องค์กรมอบให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพที่เกิดขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของธัญญา อ่อนระยิบ (2560) ที่พบว่า ระดับเงินเดือนของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่สูงมาก และองค์กรให้การสนับสนุนสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพียงพอ และให้การช่วยเหลือสวัสดิการค่าที่พักแก่บุคลากร จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสำคัญต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีนัยสำคัญโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของธัญญา อ่อนระยิบ (2560) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อาจเกิดเนื่องจากทั้งเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะงานตามแต่ละตำแหน่งงานที่กำหนดระดับการศึกษาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยรวมถึงช่วงอายุของบุคลากรตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะเวลาอันยาวนานทำให้บุคลากรเกิดความชำนาญงานในงานมากขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นต่อองค์กรและความมั่นคงในงาน

2. ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรโรงพยาบาล เอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ($R^2 = 0.696$) คิดเป็นร้อยละ 69.60 ซึ่งตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาอันดับสองคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อันดับสามคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อันเนื่องจาก บุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการด้านการดูแลรักษาสุขภาพในโรงพยาบาลเอกชนนั้นมีชื่อเสียงทำให้เกิดความเชื่อมั่น ประชาชนทั่วไปจึงได้ให้ความคาดหวังเป็นอย่างมากต่อมาใช้บริการ ซึ่งถือว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม และด้วยการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการนี้ การดูแลผู้มาใช้บริการให้เพียงพอต่อการให้บริการ อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดและเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะมาด้วยสาเหตุด้านกำลังคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานติดต่อกันยาวนานจนเกินไป หรือวิธีการใช้ชีวิตส่วนตัวไม่สมดุลกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ในเรื่องของการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งถือเป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึงการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในหรือนอกหน่วยงาน การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ล้วนแต่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ภัทรชยา สวัสดิ์วิงษ์ (2558) พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สถาบันโรคทรวงอกเป็นสถาบันเฉพาะทางที่มีชื่อเสียง ที่ยังมีความศรัทธาไม่เพียงพอในการรักษาผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง พยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งในสถาบันที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในระดับประเทศ ผู้รับบริการย่อมคาดหวังต่อการมารับบริการทางด้านรักษาพยาบาลหรือด้านวิชาการทำให้อาจเกิดความกดดันที่เกิดกับพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันโรคทรวงอกมีความเชี่ยวชาญมากก็มีจำนวนผู้ป่วยมากขึ้นด้วยและระดับความยุ่งยากซับซ้อนของโรคสูงขึ้นด้วย ดังนั้นอัตรากำลังที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอในการให้บริการที่มีจำนวนมากขึ้น และมีความรับผิดชอบต่อสูงเป็นมูลเหตุถึงความเครียดและกังวลในการทำงานดังนั้นภารกิจส่วนตัวหรือเวลาเพื่อครอบครัวจึงไม่สมดุลกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง สิ่งที่สามารถจูงใจให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กร คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นสำหรับพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้วยตำแหน่งงานพิเศษนี้มีจำนวนน้อย บุคลากรเล็งเห็นว่า องค์กรมีการสนับสนุนตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่จริงจัง เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของภัทรชยา สวัสดิ์วิงษ์ (2558) พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก วิชาชีพพยาบาลต้องทำงานกันเป็นทีมช่วยเหลือกันในขณะปฏิบัติงาน อีกทั้งยุคปัจจุบันเป็นการดูแลผู้ป่วยในรูปแบบองค์รวม มีการสื่อสารกันกับผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย ว่ามีความสอดคล้องเหมือนกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 2 ประการ ได้แก่ ด้านตัวกระตุ้น และ ด้านการบำรุงรักษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและบริหารบุคลากรว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ในกลุ่มตัวอย่างของเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย ว่ามีความสอดคล้องเหมือนกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 2 ประการ ได้แก่ ด้านตัวกระตุ้น และ ด้านการบำรุงรักษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและบริหารบุคลากรว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ในกลุ่มตัวอย่างของเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เต็มโศภินกุล. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัญจน์ชญญา สัมมาทรัพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชุตินา สุทธิประภา. (2559). บรรยากาศขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือข่ายเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณิชารีย์ ปุณณะ. (2560). ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริการลูกค้าสวนอุตสาหกรรม 304 ปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 7(1): 178 – 190.
- ชญญา อ่อนระยับ. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรีชา นวลเป็นโย. (2561). ประชากรรุ่นเกดล้าน. วารสารข้าราชการ, 60(4): 3-4.
- ภัทรชยา สวัสดิ์วงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันโรคทรวอก. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชยา เบญจนากร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 13(2): 49 – 58.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). ผลสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน. ค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562. จาก nso.go.th/sites/2014/Pages/News/2561/N24-10-61.aspx

สุนีรัตน์ พวงทรัพย์. (2559).คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เขตประเวศ.วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Bruce Buchanan. (1974).”Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”.*Administrative Science Quarterly*, 19: 533.

Huse, E. And Thomas G Cummings. (1985).*Organization Development and Change*. 3rd ed. Minnesota: West Publishing.

Kerce,E.W.,and Kewley,S.B. (1993). *Quality of work life surveys in organizations*. New direction method and application.Newbury Park: 189 – 207.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22:46-56.

Walton,R.E. (1973). “*Quality of Working Life: What is it*”. Sloan Management Review, 15: 11-21.

Walton, R.E. (1974) . Improving the quality of working life. *Harvard Business Review*, 14: 12-16.