

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์
โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
Organizational Commitment of The Medical Department
Employees in Siriraj Plyamaharajkarun Hospital

พัชรา ศิริตั้งไพศาล
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Patchara Siritungpalsai
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ (3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ (4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ (5) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.928 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว One-

way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ Multiple Regression

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์

Abstrac

Research study on Organizational commitment of employees in the Medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital. The objectives were (1) To study demographic factors affecting organizational engagement of employee in the medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital. (2) To study the factors of the quality of working life that affect organizational commitment of employees in the medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital. (3) To study the organizational commitment of employees in the Medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital. (4) To study demographic factors compared with organizational commitment of employees in the Medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital. (5) To study the quality of working life factors affecting organizational commitment of employees in the medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital.

The sample group used in this research was employees in the Medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital, 180 people, using a questionnaire as a tool to collect data, a 5-level estimation scale, a questionnaire with a confidence level of 0.928. The statistics used in the analysis were Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. The hypothesis was tested with t-Test and one-way ANOVA. If the analysis were found differences, they were compared individually by LSD and Multiple Regression statistics.

The results of the hypothesis test revealed that Organizational commitment of employees in the Medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital

was mostly at a high level. Moreover, the medical employees in the Medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital who have different gender, age, marital status, education level, operational period and salary rate - affecting the difference of the organizational engagement of employees in the Medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital was statistically significant 0.05.

Keywords: organizational commitment, medical employees in the Medical field of Siriraj Piyamaharajkarun Hospital

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ความสามารถ และสติปัญญาที่จะสามารถพัฒนา ศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ซึ่งยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้

ปัจจุบันโรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ เป็นโรงพยาบาลรัฐบริหารจัดการแบบพิเศษ กึ่งรัฐ กึ่งเอกชน ที่มุ่งเน้นให้บริการดูแลรักษาและให้คำปรึกษาโรคเฉพาะทางด้วยมาตรฐานระดับสากล เพื่อให้มีรายได้เลี้ยงตัวเองอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการมอบรายได้กลับคือสู่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยมีบุคลากรหลากหลายหน่วยงานที่มีความรู้ความชำนาญให้บริการแก่ผู้มารับบริการ ซึ่งพนักงานสายการแพทย์มีคุณสมบัติการทำงานที่มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและรับแรงกดดันจากการทำงานค่อนข้างสูง ดังนั้นด้วยลักษณะการทำงานเช่นนี้ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิพนักงานหรือสวัสดิการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม จึงส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ และในปี 2565 อัตราความพึงพอใจของพนักงานสายการแพทย์ ลดลงเหลือร้อยละ 50 % โดยมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงสุด ซึ่งถือว่าอัตราการลาออกสูงกว่า ปี 2564 โดยอัตราการลาออกดังกล่าวสามารถส่งสัญญาณบอกได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการแพทย์ลดลง และอาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงตามไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ คือพนักงานเฉพาะสายการแพทย์ ประกอบด้วย พนักงานสำนักงานส่วนหน้า (Front Office) จำนวน 269 คน และพนักงานสำนักงานส่วนหลัง (Back Office) จำนวน 29 คน รวมจำนวน 298 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ ณ วันที่ 12 เมษายน, 2566) กลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 180 คน ขอบเขตด้านเนื้อหาประเด็นในการศึกษาตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิพนักงานหรือสวัสดิการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับต่อองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นพนักงานขององค์กร

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน ปี 2566 จนถึงเดือนพฤษภาคม ปี 2566

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
2. เพื่อให้ทราบข้อมูลเปรียบเทียบประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
3. เพื่อให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
4. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบประชากรศาสตร์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการแพทย์ ครั้งนี้นำไปใช้เป็นแนวทางในฐานะข้อมูลการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

นอร์ตัน ณ วันจันท์ (2548) ได้กล่าว คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลที่มาตรฐานของความเป็นอยู่ที่ดี และเกี่ยวข้องกับด้านสังคมด้านเศรษฐกิจ และด้านวัฒนธรรม ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลมีการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ

แนวคิดและทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิตของ Richard E. Walton (1973) ที่มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ จึงได้กล่าวถึงปัจจัยด้านผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านการยอมรับต่อองค์กร
2. ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร
3. ด้านความต้องการเป็นพนักงานขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริวิชญ์ อองกุลนะ ศึกษาวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิโอทรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำแนกตามประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 215 คน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย และร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อมูลประชากรศาสตร์ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรสถิติ Independent Samples t-test และ One Way ANOVA LSD ซึ่งระดับความเชื่อมั่นโดยรวม 0.932 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีความปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ

สังคม ส่วนผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโอทรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน โรงพยาบาลรามารามิบัติ" เป็นการศึกษาวิจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามารามิบัติ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนกับประชากรศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยโดยสรุป เพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรามารามิบัติ มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากระดับ 0.01 เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามารามิบัติ ให้มีคุณภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ การให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นที่หลากหลายสาขาวิชา การจัดโครงการอาสาพัฒนากิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยการสร้างเครื่องช่วยในทุกระดับหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ทั้งนี้ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรด้วยความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การสร้างความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พยายามทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และปกป้องรักษาชื่อเสียงและลักษณะขององค์กร

ณัชชา ธงชัย (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง "ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาในการครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test One-way analysis of variance และ Pearson Correlation ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เพศ ประสบ

การทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานสายการแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิแบบสัดส่วน ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 180 คน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน Google Form โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2566 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2566 จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่าง
2. เมื่อได้รับการตอบกลับจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปประมวลผล มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ(Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ (6) อัตรารายเดือน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์
3. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน (5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (6) ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (7) ด้านสิทธิพนักงานหรือสวัสดิการการทำงาน (8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ (1) ด้านการยอมรับต่อองค์กร (2) ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และ (3) ด้านความต้องการเป็นพนักงานขององค์กร ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยว (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและแปลผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ t-test กรณีเปรียบเทียบ 3 กลุ่ม ขึ้นไปใช้สถิติ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ให้นำไปทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ (Least Significant Difference : LSD) ต่อไป และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์” โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำนวน 180 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และส่วนมากจะอยู่ในอายุ 25-35 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 62.78 เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.56 อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 โดยมีอายุงานที่ 1-5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.89 ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.67 และปฏิบัติงานในสำนักงานส่วนหน้า (Front Office) จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 91.00

ส่วนที่ 2 สรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สายการแพทย์ ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการแพทย์ จำนวน 180 คน จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้าน

บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิทธิพนักงานหรือสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

ส่วนที่ 3 สรุปผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ จำนวน 180 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วย โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับต่อองค์กร และลำดับน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการเป็นพนักงานขององค์กร

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. การศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้โดยเฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน

2. การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ มีความคิดเห็นด้วยกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิทธิพนักงานหรือสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับต่อองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นพนักงานขององค์กร ของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้เป็นประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานสายการแพทย์ ผู้บริหารควรนำข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไปใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณากำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ความสำคัญกับประชากรในกลุ่มเพศหญิง สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาทต่อเดือน องค์กรควรจะให้ความสำคัญในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน สนับสนุนให้ทุนการศึกษา สาขาวิชา ในระดับที่สูงขึ้น และกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปด้วยความเสมอภาคและมีกระบวนการที่ยุติธรรม

2. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับต่อองค์กร ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานสายการแพทย์ ยังมีความเชื่อมั่นกับนโยบายที่องค์กรกำหนดและมองเป็นโอกาสที่ตีร่วมกับองค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน โดยมอบโอกาสในการทำงานให้พนักงานได้แสดงผลงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานไม่มีความกังวลที่จะถูกให้ออกจากงาน

2.2 ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานสายการแพทย์ จะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีและทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้ พร้อมอุทิศตนสละเวลาทำงานส่วนร่วมที่ได้รับมอบหมาย งานเร่งด่วน ถึงแม้ว่างานบางอย่างอาจจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงก็ตาม ผู้บริหารควรตระหนักถึงความทุ่มเทของพนักงานและมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ KPI เพื่อพิจารณาเงินพิเศษโบนัส การปรับฐานเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเช่นกัน

2.3 ด้านความต้องการเป็นพนักงานขององค์กร ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานสายการแพทย์ เห็นว่าองค์กรแห่งนี้มีความสำคัญต่อตนเองเป็นอย่างมากและมีความคิดว่าจะสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยมีความคิดว่าสำเร็จของงานตนเองก็คือความสำเร็จขององค์กรเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมพบปะพนักงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกระดับ เพื่อนำมาปรับนโยบายกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่พนักงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดรักและความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่คิดลาออก

3. จากการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม กล่าวคือ การพิจารณาเงินเดือนจากความสามารถ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เหมาะสมกับภาระงานโดยคำนึงถึงการดำรงชีพให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมต้องอำนวยความสะดวก และสามารถติดต่อประสานงานได้ง่าย มีความปลอดภัยตามมาตรฐานปราศจากเชื้อโรค วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ทั้งนี้ จะต้องมีส่วนที่อำนวยความสะดวกสบายให้พนักงานได้ผ่อนคลายและพักผ่อนหลังจากการทำงาน

3.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติของพนักงานจะต้องมีความเหมาะสมที่จะทำให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาด้าน แบ่งเวลาส่วนตัว และแบ่งเวลาให้ครอบครัวได้อย่างสมดุล โดยองค์กรควรมีการพิจารณาวันหยุดประจำปีและให้อิสระในการลาพักผ่อนตามสิทธิที่พนักงานควรจะได้รับ ซึ่งองค์กรไม่ควรมอบหมายงานหรือภาระกิจเร่งด่วนให้พนักงานในวันหยุดพักผ่อน

3.4 ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ กล่าวคือ การทำงานร่วมกัน และได้รับความนับถือ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างอิสระ

3.5 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ กล่าวคือ องค์กรควรมีส่วนร่วมในการทำ

กิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม โดยองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม พัฒนาชุมชน ให้ความรู้ทางด้านสุขภาพ หรือกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloane Management Review*,15,

P.12-18.

ศ.กิตติคุณ ดร.ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ.(2542). ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อักษรศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรื่องพร สุขสมบุญ.(2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) เขตพื้นที่สมุทรสาคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิริวิษณุ อองกุลนะ. (2561) .คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท นีโอรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

พลวัฒน์ โชติวิฒพงษ์ .(2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวง ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดราชบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพพล วงศ์ศรีสังข์ .(2557).คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาล รามาธิบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรวัดน์ ตั้งศรีสุข.(2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย (มหาชน) จำกัด มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

วิรัชดา แสงชาติ. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรศึกษา บริษัทบางกอกก๊กลาส จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.