

**ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง**

WORK-LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PERSONNEL IN A HOSPITAL

ปิยดา ทองศิริ¹, ทองฟู ศิริวงศ์²
Piyada Thongsiri¹, Tongfu Siri Wongse²

^{1 2} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

^{1 2} Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University Thailand.

Email: Piyadathongsiri@gmail.com¹, tongfu1@yahoo.com²

Tel. 0818420966

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 5) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของ Merrill & Merrill (2003) ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน Smith et al. (1969) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Allen and Meyer (1990) เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยมีบุคลากร จำนวน 382 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) และผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test, One Way ANOVA และการวิเคราะห์ Multiple Regression ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสติปัญญา ด้านครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This independent study aimed to 1) examine the work-life balance of hospital personnel, 2) investigate the job satisfaction of hospital personnel, 3) study the organizational commitment of hospital personnel, 4) compare personal factors with organizational commitment among hospital personnel, and 5) analyze the influence of work-life balance and job satisfaction on organizational commitment among hospital personnel. This study employed a quantitative research approach. The theoretical framework was based on the Work-Life Balance theory of Merrill & Merrill (2003), the Job Satisfaction theory of Smith et al (1969), and the Organizational Commitment theory of Allen and Meyer (1990). The research was conducted in a hospital with a sample of 382 personnel, determined using Yamane's formula (1973) and selected through multistage sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression analysis.

The findings indicated that work-life balance particularly in intellectual and family aspects and job satisfaction specifically in compensation, job characteristics, and colleagues significantly influenced organizational commitment of hospital personnel at the .05 level of statistical significance. These variables were found to positively predict organizational commitment.

Keywords: work-life balance, job satisfaction, organizational commitment

บทนำ

ในช่วงเวลาที่ยุคโลกต้องเผชิญกับพลวัตทางเศรษฐกิจ การแพร่ระบาดของโรค และแรงกดดันจากภารกิจเร่งด่วน ความเปลี่ยนแปลงกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรที่ต้องรองรับความไม่แน่นอนทั้งในเชิงภารกิจและทรัพยากรบุคลากรภายในโรงพยาบาล จึงต้องปรับตัวต่อความท้าทายจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง การปฏิรูประบบการบริหาร และการจัดการกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจที่มีลักษณะเร่งด่วนและมีความซับซ้อนสูง ขณะเดียวกัน ปรากฏการณ์ระดับโลก เช่น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความกดดันจากมาตรฐานการบริการด้านสุขภาพที่สูงขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานของโรงพยาบาลในหลายประเทศอย่างมีนัยสำคัญ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่มีผลกระทบโดยตรงต่อภาระงานของบุคลากร ทั้งในด้านเวลาทำงาน การรับผิดชอบงานนอกเหนือบทบาท และการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในระบบบริการสุขภาพ ในประเทศไทย ปัญหาดังกล่าวทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเมื่อประกอบกับวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องรับภาระในการดูแลผู้ป่วยที่มีจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรจำนวนมากต้องทำงานล่วงเวลา ขาดเวลาพักผ่อน และไม่มีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) และมีแนวโน้ม

ลาออกสูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่สนับสนุนทางคลินิก และด้วยจำนวนผู้ป่วยนอก (OPD) ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ขณะเดียวกัน มิติในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ถือเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของแรงงานยุคปัจจุบัน เนื่องจากแรงงานในระบบมีความหลากหลายมากขึ้น และนอกเหนือจากความสัมพันธ์ในครอบครัวแล้ว บุคลากรยังให้คุณค่ากับมิติอื่นๆ ของชีวิตนอกเวลางานด้วย ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้กลายเป็นปัญหาในระดับโลกที่ทวีความรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบุคลากรด้านสุขภาพ ซึ่งต้องรับมือกับภารกิจเร่งด่วนและความกดดันสูง เพื่อให้สามารถส่งมอบบริการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพได้ตามเป้าหมายหลักขององค์กรสาธารณสุข แม้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) จะได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในฐานะกลยุทธ์สำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร แต่ในอีกมิติหนึ่ง ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ก็เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกัน ความพึงพอใจดังกล่าวมิได้เกิดจากปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ยังสะท้อนถึงการประเมินภายในของบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความคาดหวังส่วนบุคคล

ดังนั้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน จึงมิใช่เป็นเพียงมาตรการด้านสวัสดิการ แต่ถือเป็นกลยุทธ์เชิงองค์รวมที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ในระดับที่มั่นคงและยั่งยืน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต และลดอัตราการลาออก หรือย้ายงานไปยังหน่วยงานอื่นที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า และมีภาระงานน้อยกว่าโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 5. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

การทบทวนวรรณกรรม

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลมีบทบาทหน้าที่และความต้องการที่แตกต่างกันไปตามสภาพการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ถึงแม้ความหมายของคำว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานจะแตกต่างกันออกไป ก็มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กำหนดความหมาย คำว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไว้ดังนี้ Alliance for Work-Life Progress (AWLP) (2015 อ้างใน วณิชชกา สุพรรณานา, 2562 น.5) แห่งสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ว่า “การที่องค์กรมีการจัดแบบแผนการ

ปฏิบัติ นโยบาย โครงการ และปรัชญา ที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน Edwards & Rothbard (2543 อ้างใน นฤมล เมียนเกิด 2558. น. 3) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน คือการไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Work-life conflict) เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน คนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความสมดุลนั้นได้ แต่หากมีความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่น เมื่อเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่เกิดจากงาน ก็ความรู้สึกว่ามีความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว ดังนั้น จึงมีผู้ให้คำจำกัดความของ สมดุลชีวิตกับการทำงานโดยมองในด้านการขัดแย้งในชีวิตการทำงาน และจากการศึกษา Merrill and Merrill (2003, อ้างใน สราวลี แสงแสวง, 2559 น.23) กล่าวว่าองค์ประกอบของชีวิตในการทำงานจะต้องมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและพนักงานก็จะได้มีชีวิตสมดุลได้จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้าน ที่สำคัญดังนี้ 1.ด้านการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร 2.ด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม 3.ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทุกๆ อย่างของชีวิต เวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสุขสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่นๆ ด้วยเช่นกัน 4.ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคล สามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคตพร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านเวลา 5.ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างเป็นพลวัตล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญา ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มุ่งเน้นการจัดการบทบาทที่หลากหลายในชีวิตให้เกิดความกลมกลืนและไม่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อกัน ความสมดุลที่ดีช่วยให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลา พลังงาน และความสนใจได้อย่างเหมาะสมระหว่างงานและครอบครัว การบรรลุสมดุลขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่น การสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญในชีวิต บุคลากรที่มีความสมดุลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพจิตที่มั่นคง และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น แนวคิดเหล่านี้สะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างบริบทส่วนตัวและบริบทของงานที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานต่างๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากลักษณะความหมายที่สอดคล้องกับหัวข้องานวิจัย นิติพล ภูตะโชติ 2566, น.170 ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่เขาทำ อันเป็นผลมาจากสิ่งดีๆ ที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ผลจากการที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน โดย Smith, Kendall, and Hulin (1969, อ้างใน วราภรณ์ ชื่นจรูญ, 2564 น.27-28) มีองค์ประกอบความพึงพอใจ 5 ด้าน 1.ลักษณะงาน Work Itself หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบและเล็งเห็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจ รวมทั้งเป็นงานที่ทำให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ ความท้าทายในงานความภาคภูมิใจในงาน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน 2.ค่าตอบแทน Pay หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน หรือ

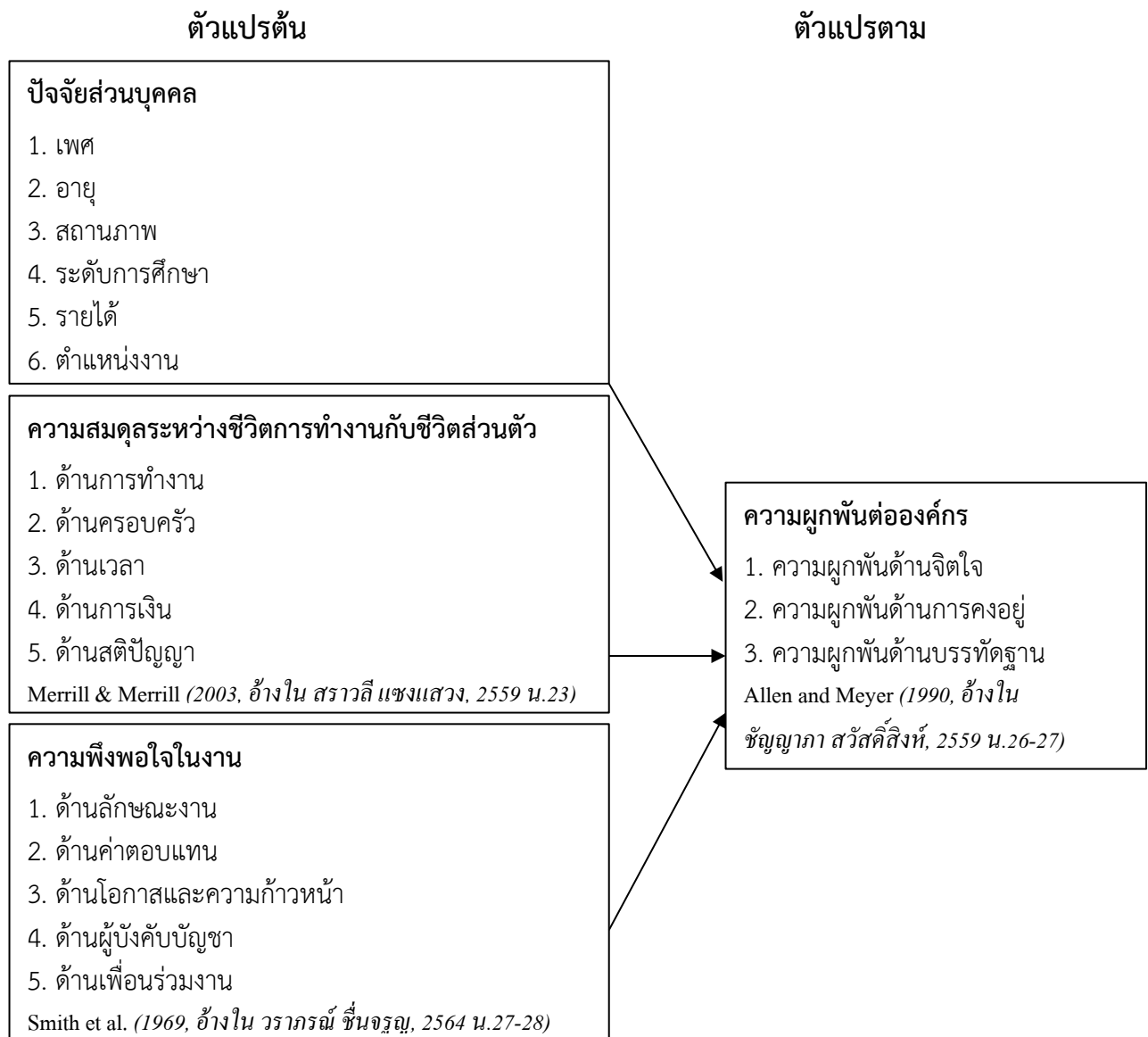
ผลประโยชน์อื่น มีความเหมาะสมกับความสามารถและมีความเท่าเทียมและยุติธรรมกับบุคคลอื่นภายในองค์การ ได้แก่ ผลตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นๆ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับจะถูกเปรียบเทียบกับระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรืออาจนำไปถูกเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่เห็นว่ามี ความเหมาะสมและมีความยุติธรรม 3.โอกาสและความก้าวหน้า Promotion Opportunity หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และบุคคลมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น เมื่อพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรมตามการทำงาน 4.หัวหน้างาน Supervisor หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม 5.เพื่อนร่วมงาน Coworker หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศ ในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำปรึกษากัน ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายได้จากหลายมุมมอง โดยเน้นถึงความรู้สึกเชิงบวกที่บุคลากรมีต่องานของตน ความพึงพอใจมักเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสในการพัฒนา บุคลากรจะมีความพึงพอใจสูงเมื่อรับรู้ว่ามีคุณค่า ทำหาย และมีความหมายต่อชีวิตตนเอง ความพึงพอใจยังสะท้อนถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับสิ่งที่องค์กรมอบให้ และเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงกับแรงจูงใจ ความผูกพัน และพฤติกรรมการคงอยู่กับองค์กรความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นและมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่บุคคลมีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

Mckenna (2000,อ้างใน กิริติ อรุณศรี, 2565, น.8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความมั่นคงทางสัมพันธ์ของบุคคลในการเห็นว่างานเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ถึง ความเต็มใจของบุคคลนั้น พร้อมทั้งจะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่รับผิดชอบ และ Allen and Mayer (1990 อ้างใน ชัญญาภา สวัสดิ์สิงห์ , 2559, น.26) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ Psychological State ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็น 3 ด้าน 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้ จะเป็นผู้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรหากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ดี 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคมจรรยาบรรณ หรือ จิตสำนึกบุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรจงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถอธิบายได้ในมิติแต่ละด้าน ตามแนวทางของนักวิชาการหลายท่าน โดยมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจในการคงอยู่และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน ความผูกพันใน มิติด้านอารมณ์สะท้อนถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรัก และความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร ขณะที่ความผูกพันด้านเหตุผลเกิดจากการพิจารณาต้นทุนและผลกระทบหากต้องออกจากงาน และความผูกพันด้านค่านิยมสะท้อนถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้สึกว่าควรตอบแทนองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักจะแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร มีความรับผิดชอบ และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ของ Merrill & Merrill (2003) ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน Smith et al. (1969) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Allen and Meyer (1990) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ประชากรคือ บุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในโรงพยาบาล แห่งหนึ่ง จำนวน 382 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) จากนั้นผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างประชากร แบบสะดวก

(Convenience Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบ ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยใช้แบบสอบถาม Google Form ส่งให้กับบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ในการสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน มีลักษณะการตอบแบบสอบถาม แบบ Checklist **ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว **ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน **ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในรูแบบมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) แบบ Likert Scale ซึ่งจะแบ่งระดับความเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มากปานกลาง น้อยน้อยที่สุด ตามแนวคิด Likert (1932) และ **ส่วนที่ 5** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบเครื่องมือ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้วัดความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม (Content Validity) โดยทำการนำส่งแบบสอบถามฉบับร่าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการและบริหารธุรกิจ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสม ความชัดเจนของถ้อยคำ และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด พร้อมทั้งคำนวณดัชนีความตรงของเนื้อหา (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปถือว่ายอมรับได้ และผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้เท่ากับ 0.96 จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 382 คนต่อไป ระหว่าง เดือนกรกฎาคม- สิงหาคม พ.ศ. 2568 และนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานโดยการทดสอบ Independent Sample t-test, One Way ANOVA (F-test) และการวิเคราะห์ Multiple Regression

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับบุคลากรของโรงพยาบาล แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ ไปยังบุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของจำนวนแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแต่ละข้อคำถาม จากนั้นทำการจัดกระทำข้อมูล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) **2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)** เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

ประกอบด้วย 1) การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และหากผลการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มีค่าน้อยกว่า .05 จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่เพิ่มเติม (Post Hoc Test) โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) 3) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรทั้งสอง เพื่อดูทิศทาง (บวกหรือลบ) และระดับของความสัมพันธ์ (มาก-น้อย) 4) สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว ว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีผลกับตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก โดยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ในด้าน ครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตการ

ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
ด้านการทำงาน	3.74	0.745	มาก
ด้านครอบครัว	3.76	0.767	มาก
ด้านเวลา	3.69	0.755	มาก
ด้านการเงิน	3.43	0.846	มาก
ด้านสติปัญญา	3.65	0.782	มาก
รวม	3.66	0.598	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในงานในด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความพึงพอใจในงานด้านโอกาสและความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงาน

ภาพรวมความพึงพอใจในงาน

ระดับความพึงพอใจในงาน		ระดับความเห็น	
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านลักษณะงาน	3.66	0.751	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.76	0.710	มาก
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.29	0.943	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.52	0.925	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.833	มาก
รวม	3.63	0.674	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	3.75	0.830	มาก
ด้านการคงอยู่	3.63	0.828	มาก
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.69	0.825	มาก
รวม	3.69	0.741	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 4. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ สถานภาพและตำแหน่งงานต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ตำแหน่งงาน
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	×	✓	✓	×	✓	✓
ด้านการคงอยู่	✓	✓	✓	×	×	×
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	×	✓	✓	×	×	×
ภาพรวมความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง	×	✓	✓	×	×	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง แตกต่าง

เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่แตกต่าง

วัตถุประสงค์ 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวนสองตัวแปรทำนาย ด้านสติปัญญา และด้าน

ครอบคลุม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .063 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 40.20 ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

ตัวแปรทำนาย	B	SE(B)	Beta	t	Sig
1. ค่าคงที่	1.27	.169	7.54		.000*
2. ด้านสติปัญญา	.547	.042	.577	13.08	.000*
3. ด้านครอบครัว	.113	.043	.117	2.64	.008*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = 0.636$, $R^2 = .405$, adjust $R^2 = .402$ $F = 128.952$ $Sig = .000^*$

จากตารางที่ 4 สามารถวิเคราะห์ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านสติปัญญามากที่สุด และด้านครอบครัวรองลงมา ตามลำดับ

ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนสามตัวแปรทำนาย ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .071 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 50.20 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

ตัวแปรทำนาย	B	SE(B)	Beta	t	Sig
1. ค่าคงที่	.516	.164		3.14	.002*
2. ด้านค่าตอบแทน	.417	.048	.399	8.67	.000*
3. ด้านลักษณะงาน	.239	.046	.242	5.19	.000*
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	.186	.039	.209	4.79	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = .711$ $R^2 = .506$ $R^2 \text{ adjust} = .502$ $F = 128.947$ $Sig = .000^*$

จากตารางที่ 6 สามารถวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนมากที่สุด ด้านลักษณะงานรองลงมา และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีด้านสติปัญญาสูงสุด และรองลงมาคือด้านครอบครัว ซึ่งอาจเกิดจากการให้ความสำคัญกับด้านสติปัญญาและครอบครัว สะท้อนว่ามีการจัดการและใช้ความรู้ ความคิด และการตัดสินใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งดูแลครอบครัวได้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ

หน้าที่ในงาน ด้านสติปัญญา ลักษณะงานในโรงพยาบาลต้องใช้ความรู้ความสามารถวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจที่แม่นยำเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย จึงพัฒนาทักษะด้านการคิดและเรียนรู้ต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการทางวิชาการและการใช้ความรู้ในชีวิตประจำวัน ด้านครอบครัว สามารถรักษาความสัมพันธ์และบทบาทในครอบครัวได้แม้มีภาระงานสูง ซึ่งอาจเกิดจากนโยบายหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการจัดเวลาทำงานให้ยืดหยุ่น และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เวลาในครอบครัว **ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2** ความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงพยาบาล แห่งหนึ่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีด้านค่าตอบแทน สูงสุด รองลงมาด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าส่วนใหญ่รับรู้ว่าผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณและความยากง่ายของงาน ตลอดจนพึงพอใจในการดำรงชีวิต สร้างความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน นโยบายของโรงพยาบาลที่ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง เกิดความพึงพอใจมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป ด้านลักษณะงาน เห็นว่างานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า ทำท้าทายต่อการพัฒนาทักษะตนเอง อีกทั้งงานในโรงพยาบาลมีความหมายเชิงสังคม เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาผู้ป่วยและช่วยเหลือผู้อื่น สามารถสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในงานได้ ด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือและสนับสนุนกันทั้งด้านการทำงานและด้านจิตใจ บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและความร่วมมือระหว่างทีมมีส่วนช่วยลดความตึงเครียดและสร้างความผูกพันในทีม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน มีด้านจิตใจ มีสูงสุด รองลงมาด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงตามลำดับ ความผูกพันด้านจิตใจ มีความรู้สึกผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อความสำเร็จ สาเหตุหนึ่งอาจมาจากลักษณะของโรงพยาบาล มีพันธกิจที่ชัดเจนในการดูแลรักษาผู้ป่วยและช่วยเหลือสังคมทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในภารกิจที่มีคุณค่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความรู้สึกที่ตนเองควรอยู่และทำงานกับองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมและหน้าที่อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลมีการปลูกฝังค่านิยมร่วม ความจงรักภักดีและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเพื่อส่วนรวม ความผูกพันด้านการคงอยู่ ตระหนักถึงต้นทุนหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์กร เช่น ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการที่ได้รับ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน ทำให้ยังคงเลือกอยู่ในองค์กรต่อไป **ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4** เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

โรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมิได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่าง ด้านลักษณะพื้นฐานหรือฐานะทางเศรษฐกิจ แต่เกิดจากปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีส่วนร่วมในองค์กร และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ สถานภาพและตำแหน่งงานต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมมีความมั่นคงทางอาชีพและความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงกว่าจากระยะเวลาการทำงานยาวนาน เกิดความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพมากขึ้นและสถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ที่มีครอบครัวมักต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อรองรับภาระความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัว **ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 5** ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง การวิจัย

พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านสติปัญญาและด้านครอบครัว สะท้อนว่าที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนให้รักษาสมดุลกับบทบาทครอบครัวย่อมเกิดความรู้สึกผูกพันและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไป ทั้งนี้ การวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าบุคลากรรับรู้ว่าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีบรรยากาศการทำงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เกิดความพึงพอใจสะสม แรงผลักดันความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความพึงพอใจในงานต่างเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนทั้งความต้องการส่วนบุคคลและการจัดการเชิงองค์กร ดังนั้น โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจ เพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพและลดอัตราการลาออกในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดำเนินการจัดทำโครงการ Work Life Balance & Engagement เพื่อยกระดับ “ความผูกพันต่อองค์กร” ตารางที่ 7 รายละเอียดกิจกรรมโครงการและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ไตรมาส	ช่วงเวลา	กิจกรรมหลัก	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
Q1	เดือน 1-3	- ตั้งคณะทำงาน WLB & Engagement - สื่อสารนโยบายสู่ทุกหน่วยงาน - สำรวจ baseline เพิ่ม (ลาออก/ขาดงาน/ภาระงาน) - ออกแบบ Flex Pilot + ทำ Pay-Equity Review - จับคู่ Mentor-Mentee	- โครงสร้างการขับเคลื่อนชัดเจน - ข้อมูลฐานเพื่อใช้วัดผลชัดเจน - แผนทดลอง Flex และการทบทวนค่าตอบแทนพร้อมใช้
Q2	เดือน 4-6	- เปิด Flex Pilot 3 รูปแบบ - เปิดใช้งาน Learning Credit - Role Redesign นำร่อง 2 หน่วยงาน - จัด Recognition รอบแรก	- ทดสอบรูปแบบ Flex ที่เหมาะสม - บุคลากรเข้าถึงการเรียนรู้ตามสิทธิ - ปรับโครงสร้างงานลดภาระซ้ำซ้อน
Q3	เดือน 7-9	- ขยาย Flex ที่ได้ผลดี - เพิ่ม Buffer Staffing ช่วงพีค - ขยายโครงการ Mentor ให้ครอบคลุม - ประเมินกลางปีและปรับ KPI	- Flex ใช้ได้จริงในหลายหน่วยงาน - ภาระงานช่วงพีคลดลง - ตัวชี้วัดสอดคล้องสถานการณ์จริง
Q4	เดือน 10-12	- สรุปผลโครงการทั้งปี - ตรึงมาตรการที่ได้ผลเป็น มาตรฐาน - วางงบประมาณและแผนปีถัดไป	- ได้มาตรการที่ยั่งยืน - แผนและงบประมาณปีถัดไปพร้อมดำเนินการ

ตารางที่ 7 โครงการ Work Life Balance & Engagement

เสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านสติปัญญา การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสนับสนุนการศึกษาต่อและการเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์จัดให้มีระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เช่น Mentoring หรือการประชุมวิชาการภายใน

2 สนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น ปรับเวลาทำงานในบางกรณี หรือระบบการลางานเพื่อครอบครัว จัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ขององค์กร เช่น Family Day หรือโครงการเยี่ยมบ้านเพื่อสร้างความผูกพัน

3 ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ กำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบและมาตรฐานวิชาชีพ เพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพ สิทธิการตรวจร่างกาย และกองทุนเพื่อความมั่นคงในชีวิต

4 พัฒนาภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานเชิงสนับสนุน จัดอบรมผู้บังคับบัญชาในด้านภาวะผู้นำ การสื่อสารเชิงบวก และการให้ฟีดแบ็กเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในทีม จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และการประชุมสื่อสารภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้รู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม

5 ปรับปรุงโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพลดขั้นตอนงานซ้ำซ้อนและใช้เทคโนโลยีสนับสนุนงาน เช่น ระบบสารสนเทศโรงพยาบาลที่ทันสมัย หรือระบบเอกสารออนไลน์ เพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพิ่มบุคลากรสนับสนุนในช่วงปริมาณงานสูง เพื่อให้สามารถพอกัฏกับงานหลักได้เต็มที่

6 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพันจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เช่น กิจกรรมทีมเวิร์ก โครงการจิตอาสา หรือกิจกรรม CSR ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร จัดให้มีการยกย่องเชิดชูที่มีผลงานโดดเด่นอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ค้นพบว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการติดตามการเปลี่ยนแปลงของความสุขชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และที่สำคัญ คือ ต้องมีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับยุคการทำงานปัจจุบัน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน

2 การใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลาย เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มความหลากหลายและใช้วิธีการวิจัย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้เข้าใจลึกซึ้งถึงสาเหตุและกลไกที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในบริบทขององค์กร โรงพยาบาล การขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงพยาบาลประเภทอื่น เช่น โรงพยาบาลเอกชน หรือโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

4 ควรศึกษาติดตามการเปลี่ยนแปลงของความสุขชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว เพื่อดูแนวโน้มและผลกระทบในเชิงเวลา

5 ควรศึกษาและมีการเพิ่มตัวแปรด้านจิตวิทยาเชิงบวก เช่น ความยืดหยุ่นทาง

อารมณ์ (Emotional Resilience) หรือความหมายในงาน (Meaning of Work) มาร่วมวิเคราะห์เพื่อเพิ่มความเข้าใจที่ครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

กรณีภูธร วิริยะการภัทรธร. (2563). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กวิตา บำรุงธรรม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูรพาเรืองกิจ. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิจจา พลเสธร. (2567). กลยุทธ์การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) เพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานของรัฐในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

กิริติ อรุณศรี. (2566). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (Future Leader) เบทาโกร จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิราภรณ์ โสมแก้ว. (2567). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 11. พยาบาลสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 51(4), ตุลาคม-ธันวาคม.

ชญัญญา สวัสดิ์สิงห์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล เมียนเกิด. (2558). ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงาน ของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิติพล ภูตะโชติ. (2566). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บัญชา พร้อมดิษฐ์. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา.

พิราวรรณ กิตติสากล. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ในกรุงเทพและปริมณฑล. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

รมีตา ประวดี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลนา นาชัยรัตน์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life
Balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วณิชชา สุพรรณานา. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ
บุคลากร โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร. การค้นคว้าแบบอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วราภรณ์ ชื่นจรรณ. (2564). อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึง
พอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วารีพันธ์ สัญญาวิรัตน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การ
กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เนส อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สราวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของ
ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมฤดี นวลศรี. (2559). ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
บูรพา.

สุวัลลี แยมศาสตร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของ
ตนเอง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทโลจิสติกส์
แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวิทย์ แซ่จิ๋ว. (2567). อิทธิพลของสัญญาทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความพึง
พอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 14(3),
กันยายน-ธันวาคม.
