อิทธิพลของความสุขในที่ทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา: โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

The Influence of Happiness at Work on Nurses' Organizational Commitment A Case Study: A Private Hospital in Thailand

นางสาวชารินทร์ดา เปรื่องค้า

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 190 คน เก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างอาสาสมัครและสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณา และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยข้อมูลความสุขในที่ทำงานในการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาพรวมมีระดับความสุขในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาพรวมมีความผูกพันระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยความสุขในที่ทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในที่ทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร / พยาบาล

Abstract

The purpose of this study was to study happiness at work that affects the organizational engagement of a group of nurses under a private hospital in Bangkok. It is quantitative research. Data collection was carried out using a questionnaire tool with a sample group of 190 nurses belonging to a private hospital in Bangkok. Data were collected by volunteers sampling and convenience sampling. This research employed descriptive analysis and multiple regression analysis to test hypotheses

The results of the research found that Happiness at work in this study found that overall, there was a high level of happiness at work. Organizational engagement in this study revealed that overall, there was a high level of commitment.

Hypothesis: Happiness at work influences organizational engagement among nurses at a private hospital in Bangkok. It was found that the factors of happiness in the workplace include relationships, job success, and recognition influences organizational engagement statistically significant at 0.05.

Keywords: Happiness at work / Organizational Engagement / Nurse

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

โดยในปัจจุบันปัญหาการลาออกของพนักงานได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่หลายองค์กรมีการเฝ้าระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากการลาออกของพนักงานในแต่ละครั้งเท่ากับการสูญเสียทรัพยากรของบริษัทออกไปทั้งแรงงาน ระยะเวลาในการพัฒนา และโอกาสในการแข่งขันของธุรกิจที่มาจากศักยภาพของพนักงานที่ลาออกไป โดยสาเหตุหรือปัจจัยในการลาออกของพนักงานอาจเกิดได้จากหลายปัจจัย การเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตและทัศนคติที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้นมีผลกระทบมาก พร้อมกับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในธุรกิจทั่วโลก การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นนี้ส่งผลให้เกิดแรงกดดันต่างๆ ที่กระทบต่อบุคลากร ทำให้ความต้องการในการลาออกมีการเพิ่มมากขึ้น พนักงานมีความต้องการที่ต้องการสร้างแนวทางในการใช้ชีวิตและทำงานที่ตรงกับยุคที่กำลังเปลี่ยนไป (สุชานันท์ พรหมจันทร, 2566) ซึ่งจากผลสำรวจของ Mercer (2023) เกี่ยวกับอัตราการลาออกทั้งโดยสมัครใจและไม่สมัครใจของประเทศไทยพบว่าตลอด 10 ปีที่ผ่านมา

นั้นอัตราการลาออกโดยสมัครใจของบุคลากรในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการลาออกโดยสมัครใจมากกว่าโดยไม่สมัครใจเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่มีปัจจัยมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานในตลาดแรงงานไทยมีความกดดันสูง ขาดปัจจัยด้านการผ่อนคลายในเวลางาน โดยอุตสาหกรรมที่มีการลาออกสูงที่สุดคือ อุตสาหกรรมประกันชีวิตมีอัตราการลาออกสูงที่สุดที่ร้อยละ 14.5 ตามมาด้วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ (13.6%) เทคโนโลยีขั้นสูง (10%) เคมี (7.7%) และยานยนต์ (5.5%) ในปี 2565 พบว่าอาชีพพยาบาลมีอัตราการลาออกอยู่ที่ 7,000 คนโดยเฉลี่ย ซึ่งเป็นผลมาจากสภาวะสะสมทั้งจากสถานการณ์โควิด - 19 และปัญหาในเรื่องจำนวนบุคลากรสาธารณสุขต่อจำนวนคนไข้ที่ไม่สมเหตุสมผล แม้ว่าที่ผ่านมาภาครัฐจะมีการเพิ่มในเรื่องสวัสดิการให้กับบุคลากรสาธารณสุขแล้ว แต่เมื่อพิจารณาจำนวนพยาบาลวิชาชีพต่อจำนวนคนไข้พบว่าในปี 2565 พยาบาล 1 คนต้องรับมือกับคนไข้ถึง 406 คน ส่งผลทำให้เกิดสภาวะควงเวรเกิน 24 ชม. และมีการทำงานเกิน 80 ชม. ต่อสัปดาห์ ถือว่าเกินมาตรฐานชั่วโมงการทำงานของแรงงานและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพของตัวผู้ทำงานในระยะยาว (สหภาพพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2566)

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญในกลุ่มอาชีพพยาบาลในประเทศไทยในปัจจุบันที่มีแนวโน้มที่จะลาออกมากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งภาครัฐและหน่วยงานสาธารณสุขต่างมองหาสาเหตุในการลาออกของแต่ละที่แตกต่างกันออกไป โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาความสุขในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กรณีศึกษากลุ่มพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยดำเนินงานอยู่มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในที่ทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานงานวิจัย

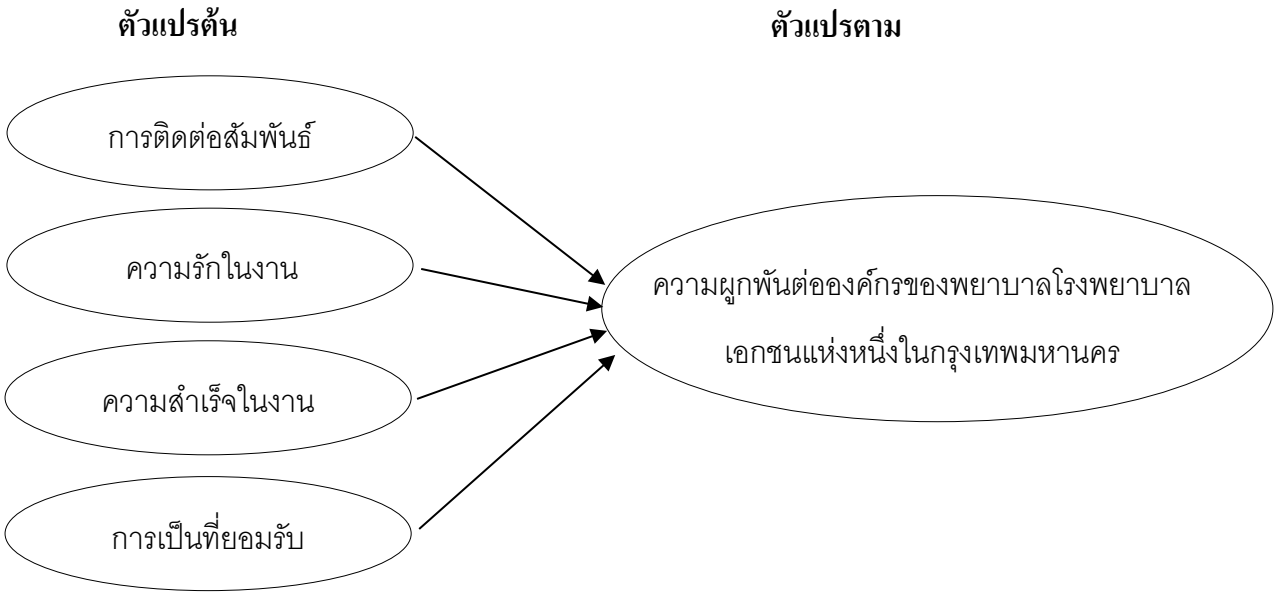
H1: ความสุขในที่ทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

H2: ความสุขในที่ทำงานด้านความรักในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

H3: ความสุขในที่ทำงานด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

H4: ความสุขในที่ทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความสุขในที่ทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา: โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น คือ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (2) ความรักในงาน (3) ความสำเร็จในงาน (4) การเป็นที่ยอมรับ ตามแนวคิดของ Manion (2023)

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา กลุ่มพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

3.1 เก็บข้อมูลจาก กลุ่มพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 334 คน
(ข้อมูลจากโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 31 มกราคม 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 183 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรสูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 % ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % เพื่อป้องกันการผิดพลาดผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจำนวน 190

ชุด เก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างตามความความสมัครใจ (Volunteer Sampling) และสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนมกราคม – เดือนเมษายน 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสุขในที่ทำงาน เป็นลักษณะที่ใช้ในการอธิบายถึงมุมมองทางความคิดที่สามรถแสดงออกได้ทั้งจากภาษากาย หรือลักษณะทางจิตใจ ซึ่งทำให้ตัวบุคคลดังกล่าวเกิดความรู้สึกในเชิงบวกและเป็นแรงผลักดันในเชิงบวกในการใช้ชีวิตได้ไม่ว่าจะเรื่องการทำงาน หรือเรื่องการใช้ชีวิตอื่น ๆ ซึ่งในการทำงานถือได้ว่าเป็นหนึ่งอิทธิพลทางจิตวิทยาอย่างหนึ่ง (ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2564) นอกจากนี้ในการทำงานการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ภายใต้สภาวะจิตใจที่เป็นสุข ทำให้มุมมองและชุดความคิดที่เกิดในตัวบุคคลมีการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีทั้งต่อเนื้องานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Veenhoven, 2008) โดยสรุปแล้วจากการศึกษานิยามจากงานวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปถึงความสุขในที่ทำงานได้ว่าเป็นรูปแบบของอารมณ์ ความรู้สึกของตัวผู้ทำงานที่มีความพึงพอใจ หรือได้รับประสบการณ์และผลลัพธ์ในเชิงบวกภายในสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งจากตัวงานโดยตรง บรรยากาศจากการทำงาน ไปจนถึงผลลัพธ์ของการทำงานที่ผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานขึ้นมา

Manion (2003) นำเสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานประกอบไปด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในการทำงาน โดยมีทั้งกลุ่มบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มบุคลากรอื่นที่ให้การสนับสนุนในการทำงานร่วมด้วย

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึงความรู้สึกของตัวผู้ทำงานมีความรู้สึกผูกพันหรือมีอารมณ์ในเชิงบวกต่อพันธกิจที่ตนเองกำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ และมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) คือการที่ตัวผู้ทำงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของงานที่กำหนดเอาไว้และสามารถสร้างความสำเร็จในพันธกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมหรือมากกว่าที่คาดเอาไว้

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) กล่าวคือการที่ผู้ทำงานได้รับการรับรู้ว่าตนเองนั้นเป็นที่ต้องการได้รับความเคารพนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของจิตใจและความรู้สึกที่บุคลากรดังกล่าวค่อย ๆ ได้รับผ่านการทำงานที่จะถูกค่านิยม บรรยากาศ และวัฒนธรรมขององค์กรซึมซับเข้าไปในชุดความคิดดังกล่าว (มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) และความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อเนื่องกันไปหรือเติบโตไปด้วยกัน เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงระดับของความผูกพันต่อองค์กรในบุคคลดังกล่าวได้ (ชยุตม์ เติมทองทศ, 2565) จากความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยที่ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาพรวมของตัวพนักงานที่มีมุมมองความคิดเห็นส่งต่อมายังองค์กรโดยเป็นลักษณะของการต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่ว่าจะทางความสำเร็จหรือการมีส่วนร่วมในงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันได้อย่างภาคภูมิใจ

Allen and Meyer (1990) นำเสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้ออกเป็น

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง หรือการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Engagement) เป็นความผูกพันที่มาจากการที่พนักงานต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจากองค์กรจะไม่คุ้มหรือมีความเสี่ยง

2. ความผูกพันทางอารมณ์ความรู้สึก (Affective Engagement) เป็นความผูกพันที่แสดงออกผ่านทางอารมณ์หรือมุมมองที่เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร อย่างการรู้สึกได้ถึงความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่ตัวบุคคลดังกล่าวต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรร่วมกัน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Engagement) เป็นความผูกพันที่พนักงานจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กรเป็นการที่พนักงานมี ความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า กมลชนก ประสิทธิ์ (2566) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานธนาคารในระดับสูง ด้านศึกษาของกุสุมา ศรีแย้ม (2563) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก ในระดับปานกลาง อวัช พงษ์ มีคุณ และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2561) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 334 คน โดยนำมาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือเครื่องมือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ และได้วัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนี Item Objective Consequence Index: IOC โดยค่า IOC ที่ได้มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient กับตัวแปรความสุขในที่ทำงานสี่องค์ประกอบ ดังนี้ การติดต่อสัมพันธ์ (0.814) ความรักในงาน (0.838) ความสำเร็จในงาน (0.909) และการเป็นที่ยอมรับ (0.835) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่ารวมที่คำนวนได้เท่ากับ 0.845 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คนต่อไป ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามความความสมัครใจ (Volunteer Sampling) และสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยส่งเป็นรูปแบบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR Code) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าถึงแบบสอบถามได้อย่างสะดวก

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในที่ทำงานสี่องค์ประกอบ และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลความสุขในที่ทำงานพบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในที่ทำงาน

ความสุขในที่ทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์	3.60	0.72	มาก
ความรักในงาน	3.46	0.73	มาก

ความสำเร็จในงาน	3.27	0.75	ปานกลาง
การเป็นที่ยอมรับ	4.27	0.78	มากที่สุด
ภาพรวม	**3.65**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลภาพรวมความสุขในที่ทำงานในการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาพรวมมีความสุขระดับมาก ($\overline{X}$=3.65, SD = 0.43) โดยประเด็นที่มีความสุขสูงที่สุดคือ “การเป็นที่ยอมรับ” มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.27, SD = 0.78) รองลงมาคือ “การติดต่อสัมพันธ์” มีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.60, SD = 0.72) “ความรักในงาน” มีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.46, SD = 0.73) และสุดท้าย “ความสำเร็จในงาน” มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.27, SD = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	**$\overline{X}$**	**S.D.**	**ระดับ**
ฉันทุ่มเทให้งานและการมีส่วนร่วมกับองค์กร	4.10	1.10	มาก
ฉันปฏิบัติตามความรับผิดชอบที่จำเป็นของหน้าที่การงานดังกล่าว	3.22	1.06	มาก
ฉันเต็มใจที่จะสละเวลาช่วยเหลือปัญหาของเพื่อนร่วมงาน	3.32	1.02	ปานกลาง
ฉันทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในรายละเอียดของฉันเสมอ	3.18	1.13	มากที่สุด
ภาพรวม	**3.45**	**0.88**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาพรวมมีความผูกพันระดับมาก ($\overline{X}$=3.45, SD = 0.88) โดยประเด็นที่มีความผูกพันสูงที่สุดคือ “ฉันทุ่มเทให้งานและการมีส่วนร่วมกับองค์กร” มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.10, SD = 1.10) รองลงมาคือ “ฉันเต็มใจที่จะสละเวลาช่วยเหลือปัญหาของเพื่อนร่วมงาน” มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.32, SD = 1.02) “ฉันปฏิบัติตามความรับผิดชอบที่จำเป็นของหน้าที่การงานดังกล่าว” มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.22, SD = 1.06) และสุดท้าย “ฉันทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในรายละเอียดของฉันเสมอ” มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.18, SD = 1.13) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการทดสอบตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

	B	SE	β	t	Sig.	Tol.	VIF
ค่าคงที่	0.034	0.529	-	0.064	0.949		
การติดต่อสัมพันธ์	0.186	0.083	0.151	2.249	0.026*	0.798	1.252
ความรักในงาน	0.080	0.086	0.067	0.933	0.352	0.711	1.406
ความสำเร็จในงาน	0.530	0.090	0.451	5.914	0.000*	0.624	1.603
การเป็นที่ยอมรับ	0.174	0.074	0.155	2.343	0.020*	0.824	1.214
$R = 0.574$, $R^2 = 0.330$, Adjusted $R^2 = 0.315$ $F = 22.729$, Sig. = 0.000*							

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P < 0.05$)

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอธิบายความสุขในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพยาบาลได้ร้อยละ 33 ($R^2 = 0.330$) โดยด้านความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพยาบาลมากที่สุด คือความสำเร็จในงาน (β=0.451, P =0.000) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (β= 0.155, P=0.020) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (β=0.151, P=0.026) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปสมมติฐานได้ว่า

H1: ความสุขในที่ทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ (Sig. = 0.026) โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (β=0.151)

H2: ความสุขในที่ทำงานด้านความรักในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ (Sig. = 0.352)

H3: ความสุขในที่ทำงานด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ (Sig. = 0.000) โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (β=0.451)

H4: ความสุขในที่ทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ (Sig. = 0.020) โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (β=0.155)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าข้อมูลความสุขในที่ทำงานในการศึกษาครั้งนี้“ความสำเร็จในงาน” มีค่าต่ำที่สุดในปัจจัยความสุขในที่ทำงานทั้งหมด แต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดจากการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ขององค์กร กรณีศึกษาในครั้งนี้บุคลากรมีความคาดหวังที่จะอยากประสบความสำเร็จในงานเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดปลีกย่อยในประเด็นความสำเร็จในงานพบว่า “ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการทำงานได้” เป็นประเด็นที่มีค่าต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรไม่มีความสุขอันเนื่องมาจากประสบปัญหาในการทำงานและขาดการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมหรือประสบปัญหาในการแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาตอบวัตถุประสงค์หลักการวิจัยคือ เพื่อศึกษาความสุขในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลดังต่อไปนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ โดยมีด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงบวกทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ประสิทธิ์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพัน ของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี พบว่าความสุขของพนักงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานธนาคาร นอกจากนี้ผลวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา ศรีแย้ม (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อวัชพงษ์ มีคุณ และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2561) ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลความสอดคล้องของผลการวิจัยกับงานวิจัยในอดีตแสดงให้เห็นว่าความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรที่มีบริบทที่มีความหลากหลายแตกต่างกันออกไปได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยในครั้งนี้ในเชิงลึกพบว่าด้านความสำเร็จในงานเป็นด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ตั้งเอาไว้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ องค์กรต่างๆสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางนำไปสู่การรักษาพนักงานให้คงอยู่ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ดังนี้

1. ส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน จากผลการวิจัยจะเห็นว่าข้อมูลความสุขในที่ทำงานในการศึกษาครั้งนี้ “ความสำเร็จในงาน” มีค่าต่ำที่สุดในปัจจัยความสุขในที่ทำงานทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดปลีกย่อยในประเด็นความสำเร็จในงานพบว่า “ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการทำงานได้” เป็นประเด็นที่มีค่าต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรไม่มีความสุขอันเนื่องมาจากประสบปัญหาในการทำงานและขาดการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมหรือประสบปัญหาในการแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงาน หากองค์กรให้ความเข้าใจในปัญหาของบุคลากรระหว่างการทำงานในด้านต่างๆ ร่วมรับฟัง ร่วมหาวิธีแก้ปัญหา ไม่ปล่อยให้พนักงานต้องเผชิญกับปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ตามลำพังก็จะสามารถพัฒนาความสุขในการทำงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม

2.ส่งเสริมความสำเร็จในงาน จากผลการวิจัยจะพบว่า ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดจากการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ขององค์กรกรณีศึกษาในครั้งนี้บุคลากรมีความคาดหวังที่จะอยากประสบความสำเร็จในงานเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นหากองค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสำเร็จในการปฏิงานก็จะสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้

3.ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษาปัจจัยความสุขในที่ทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นหลัก ในการศึกษาในอนาคตควรดำเนินการหาวิจัยพยากรณ์ในเชิงเปรียบเทียบเพื่อนำเสนอปัจจัยอื่นๆ มาใช้ในการพยากรณ์เทียบกันระหว่างความสุขในที่ทำงานกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศ วัฒนธรรม เป็นต้น ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก ประสิทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพัน ของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 5*(1), 102 - 114. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/MSJournal/article/view/1757/1352

กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. [งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Dspace Burapha University. http://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/161/1/61920179.pdf

ชยุตม์ เติมทองทศ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home).* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital archive. https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4750

ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2564). *ความสุขและความผูกพันในการทำงานของพริตตี้ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์]. NIDA Wisdom Repository. https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/5378

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Dspace Srinakharinwirot University. ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1534/1/gs621130095.pdf

สหภาพพยาบาลแห่งประเทศไทย. (2566). *เสียงสะท้อน "พยาบาล" ลาออกเพียบ! เฉลี่ยปีละ 7,000 คน เหตุภาระงานล้น ค่าตอบแทนน้อย.* https://www.hfocus.org/content/2023/06/27788

สุชานันท์ พรหมจันทร. (2566). *การศึกษาสาเหตุความตั้งใจในการลาออกของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital archive. https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5042

อวัชพงษ์ มีคุณ และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2561). ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). *Veridian E-journal, Silpakorn University, 12*(3), 856 – 871. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/162026

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-659. doi: 10.1097/00005110-200312000-00008

Mercer. (2023, November 13). *Survey indicates firms will pay more in 2024 as economy recovers.* https://www.nationthailand.com/thailand/economy/40032806

Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 9*(3), 449–469. https://doi.org/10.1007/s10902-006-9042-1

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). Harper and Row.