

คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล

Quality of work life and teamwork affecting organizational citizenship behavior of hospital personnel in the Vichavej International Group

กัลยรักษ์ วิริยมาโน¹

E-mail: Kanyaruk114@gmail.com

นัทธ์หทัย อีออนอก²

E-mail: nuthatai_aoy@yahoo.com

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

²อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล (2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาล (3) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล และ (4) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ (2) การทำงานเป็นทีม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ตามลำดับ (3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น รองลงมา คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และลำดับสุดท้าย คือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ และ (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the quality of work life, (2) study the teamwork, (3) study the organizational citizenship behavior, and (4) study the quality of work life and the teamwork affecting the organizational citizenship Behavior. The sample group

was consisted of 345 samples. An instrument used in the study was a questionnaire, with its reliability of 0.98. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistical procedure used for analyzing data was Multiple Regression Analysis. The findings revealed that (1) the quality of work life showed the overall score at a high level. (2) The teamwork revealed the overall score at a high level. (3) The organizational citizenship behavior showed the overall score at a high level. And (4) the quality of work life and the teamwork that influence the organizational citizenship behavior, with statistical significance level of 0.05.

Keywords: Quality of work life, Teamwork, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญ เนื่องจากการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งในแต่ละงานนั้นก็จะมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมต่าง ๆ และความสามัคคีกันในการทำงานในลักษณะทีมจะส่งให้งานประสบความสำเร็จได้ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล (ไพลิน ภูขำนิ, 2559) นอกจากนี้บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะธุรกิจบริการด้านการรักษาพยาบาลนั้นการทำงานเป็นทีมถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ร่วมมือกันในการทำงานพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ ถือเป็นตัวช่วยผลักดันที่จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี (กานต์นลิน คงศักดิ์, 2554) สำหรับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) ถือเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากตัวเอง องค์กรไม่ได้บังคับให้ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ และไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบการได้รับรางวัล เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Organ, 1988) ดังนั้นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจึงเป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์กรปรารถนาอยากจะมีบุคลากรมีพฤติกรรมดังกล่าวและควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อส่งผลทางบวกต่อองค์กร และยิ่งส่งผลในด้านความพึงพอใจของงานอีกด้วย ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงให้กับทางองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล

3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เนชั่นแนล

4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เนชั่นแนล

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เนชั่นแนล

2. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เนชั่นแนล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เนชั่นแนล จำนวน 2,457 คน (เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประจำโรงพยาบาล, ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2562)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เนชั่นแนล มีแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974 อ้างในกาญจนพร พันธุ์เทศ, 2560) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการทางสังคม (6) สิทธิของพนักงาน (7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และ (8) การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการทำงานเป็นทีมของ Parker (1990 อ้างในสุชาติ คชจันทร์, 2555) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน (2) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (3) การสื่อสารกันที่เปิดเผย (4) การกระจายความเป็นผู้นำ และ (5) การตัดสินใจร่วมกัน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ Organ (1988 อ้างในจิตติมาภรณ์ ขำชู, 2560) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และ (5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่เดือนมกราคมถึงกันยายน พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลา 9 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เนชั่นแนล

2. ขั้นตอนการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อ้อมน้อย และโรงพยาบาลเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล หนองแขม ซึ่งทราบขนาดประชากรอย่างแน่นอน และคำนวณจากสูตรของ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach's alpha เท่ากับ 0.98 โดยที่แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล โดยในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้ (1) ขออนุญาตจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี ถึงรองผู้อำนวยการฝ่ายการบริหารโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เพื่อขออนุญาตเข้าไปทำวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย (2) เมื่อโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อนุญาตให้สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 สัปดาห์ (3) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม และ (4) นำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ส่วนที่ 1-4 ซึ่งในส่วนที่ 2-4 มีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 65.51 มีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 56.23 สถานภาพโสด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 57.39 อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 54.49 และตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ

3. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านการสื่อสารกันที่เปิดเผย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) และลำดับสุดท้าย คือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ตามลำดับ

5. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทที่ชัดเจน และด้านการสื่อสารกันที่เปิดเผย มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวความคิดของ Walton (1974 อ้างในกาญจนาพร พันธุ์เทศ, 2560) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ

อัญชลี สอนโธสง (2560) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 26.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทที่ชัดเจน และด้านการสื่อสารกันที่เปิดเผย มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวความคิดของ Parker (1990 อ้างในสุชาติ คชจันทร์, 2555) ที่กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จคือ การทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของกฤติเดช นุกุลกิจ (2561) ทำการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพยากรณ์การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูงได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเท่ากับ 0.860 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.740 สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 74.0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในสังคมน้อยที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร หรือสนับสนุนการทำประโยชน์เพื่อสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Team Building) โครงการจิตอาสาต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลองค์กรและต่อสังคม นอกจากนี้ควรปรับเพิ่มสวัสดิการของบุคลากรในเรื่องของการรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ควรมีรายการตรวจสุขภาพให้ครอบคลุมมากกว่านี้

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษา พบว่า ทำงานเป็นทีมเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถทำให้การดำเนินงานเป็นตามเป้าหมายที่วางไว้ได้โดยราบรื่นมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรควรเน้นการสร้างการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น เพื่อเป็นสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคี ร่วมมือการทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมาย จนส่งผลทำให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดีจะอยู่ในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน การรับรู้บรรยากาศขององค์การของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาแนวทางการบริหารภายในองค์การในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พันโทฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิสิตศักดิ์ สุขสะอาดพสุ. (2556). ผลกระทบของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยการวัดแบบสมดุของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการจัดการดุขภูิบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัญชลี สอนไธสง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Farideh Haghshenas Kashani. (2012). A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company). Associated professor. Islamic Azad University.
- Nuluzze Jesca. (2006). Teamwork Organizational Controls Organization Citizenship Behaviour (OCB) Decision Making and Performance Management in Mulago Hospital. Business of Administration. Makerere University.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.