

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ Factors Affecting the Organizational Commitment of the Hospital Employees in Phetchabun Province

วิไลวรรณ จันทร์เมือง* และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ
Wilaiwan Chanmuang* and Praphan Chaikidurajai

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Human Resource Management, Graduate College of Management, Sripatum university

*ติดต่อผู้เขียน wilaiwon_106@hotmail.com

ส่งบทความ 30 มิถุนายน 2562 | แก้ไข 23 กันยายน 2562 | ตอรับ 30 กันยายน 2562 | เผยแพร่ 6 ธันวาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์” มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ 10 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 2,831 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 ฉบับ ซึ่งได้รับกลับคืนและนำมาวิเคราะห์ได้จริง จำนวน 293 ฉบับ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า T-test ค่า F-test และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อายุงาน และด้านเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน พบว่า ทุกด้าน ยกเว้นด้านเพศส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประกอบด้วย 3 ด้านที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และ 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย และด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร จากการวิจัยพบข้อสังเกตว่าหลายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้นการศึกษาวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาเพิ่มเติมโดยเน้นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงพยาบาล, จังหวัดเพชรบูรณ์

Abstract

The research on the topic of “Factors Affecting the Organizational Commitment of the Hospital Employees in Phetchabun Province” was conducted with the following objectives; 1) to study the personal factors influencing the organizational commitment between the hospital employees and its organization in Phetchabun province, 2) to study the quality of work life that affects the organizational commitment with the organization of the hospital employees in Phetchabun province, and 3) to study the organization culture factors that affect the organizational commitment with the organization of the hospital employees in Phetchabun province. The research activities were conducted through a survey method by using a questionnaire as a tool for data collection. The population used in this research was the employees from 10 hospitals in Phetchabun province with a total number of 2,831 persons. The sampling size was calculated by using the Taro Yamane formula at the confidence level of 95 percent and the sample size of 350 persons was obtained. The questionnaires were distributed to all those 350 samples and 293 of them were received in return for further analysis. The data was subjected to a statistical analysis which consisted frequencies, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was conducted using a T-test, an F-test and a multiple regression.

The results showed that 1) according to the personal factors as classified by sex, age, status, educational level, work experience, and different salary obtained, it was found that all these factors, except sex, had an impact on the organizational commitment to the organization at the significance level of 0.05., 2) according to quality of work life factors that affect the organizational commitment with the organization of the hospital employees, it was found that there were 3 issues that had a positive impact on the organizational commitment to the organization at the significance level of 0.05, i.e. a development of human capacities, an constitutionalism, and a social relevance, and 3) according to the organizational culture factors that had a positive effect on the organizational commitment with the organization of the hospital employees at the significance level of 0.05, it was found that there were 2 issues, i.e. a determination of directions and goals, and the identity of the organization. From this study, it was observed that some of those factors affecting the overall organizational commitment might have a consequent effect on the performance efficiency of hospital employees. It is, therefore, worth conducting further research in the future by emphasizing on the relationship between the organizational commitment factors and the performance efficiency of hospital employees in order to obtain more comprehensive information.

Keywords: quality of work life, organizational culture, organizational commitment, hospital, Phetchabun province

■ บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นทั้งด้านจิตใจ การคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Allen & Meyer 1990, อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2561, น. 10-11) เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากบทบาทการปฏิบัติงานภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรแสดงออกถึงความเต็มใจต่อการแสดงออกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานยังหน่วยงานอื่น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานมักจะขาดงานบ่อย ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างไม่เต็มที่ และรวมถึงส่งผลให้มีอัตราการลาออกสูง (นิวสันน์ท วงศ์ประสิทธิ์, 2559) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ที่ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้ลุล่วง สำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของตัวบุคคลทั้งในด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับความเสี่ยง การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์กร ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ระบบการให้รางวัลขององค์กร การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร และแบบแผนการติดต่อสื่อสารขององค์กร (Robbins 1994, อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2558, น. 26) รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of worklife) ในด้านต่าง ๆ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton 1974, อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2561, น. 8-10) ซึ่งปัจจุบันพบว่า ภาครัฐมุ่งเน้นในองค์กรต่าง ๆ เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากร หน่วยงานทางการแพทย์ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนถือเป็นหน่วยงานหลักสำคัญที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้านการดูแลรักษา การให้คำปรึกษาอาการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่อาจกระทบต่อสุขภาพจิต เป็นต้น

อย่างไรก็ตามระบบบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิหรือส่วนภูมิภาคกลับพบว่า กำลังเผชิญกับปัญหากำลังคนทั้งในด้านการกระจายกำลังคน ทักษะในการทำงาน ตลอดจนข้อจำกัดในอำนาจการบริหารจัดการกำลังคนในระดับพื้นที่ (นงลักษณ์ พะโกยะ, เพ็ญญา หงส์ทอง, พัชร เพชรทองหยก, และ กานต์วรินทร์ กองกุลวัฒน์, 2561) ผู้วิจัยมองว่าการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นให้ดีขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีก่อนด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล

■ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัด

เพชรบูรณ์

■ กรอบแนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974, อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกัจจุราใจ 2561 น. 8-10) จำแนกตามองค์ประกอบจำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันและมีความยุติธรรมตามมาตรฐาน เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งองค์การควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตาด้วย

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยองค์การต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการมีคุณค่าในตนเอง และเกิดความรู้สึกทำทนายในงาน จากการได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้บริหารองค์การควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากตัวบุคลากรเอง มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม โดยผู้บริหารอาจมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาทางสายงานขึ้นภายในองค์การ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงทั้งในด้านอาชีพและการดูแลสมาชิกในครอบครัวด้วย

5) การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงการมีคุณค่าในตนเอง มีการยอมรับและร่วมมือกันปฏิบัติงานในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เสมือนทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม บรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6) ธรรมเนียมในองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนในองค์การ สามารถทราบถึงสิทธิและวิธีการในการปกป้องสิทธิของตนเอง มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วยว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด โดยองค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งมาตรฐานด้านการพิจารณาผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากรต้องมีความเป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องต่อภาระงานด้วย

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคคลต้องมีความสมดุลด้านเวลาทั้งในชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Robbins (1994, อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกัจจุราใจ, 2558, น. 26) ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

1) การริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง ระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ อิสรภาพ เสรีภาพ และความเป็นอิสระที่บุคลากรทุกคนในองค์การพึงมีในงาน เปรียบเสมือนปัจจัยที่คอยขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาได้เร็วยิ่งขึ้น

2) การยอมรับในความเสี่ยง หมายถึง ระดับที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความมั่นใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และมีความกล้าที่จะเสี่ยงในการตัดสินใจและยอมรับในความเสี่ยงนั้น

3) การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การประสานระหว่างความหลากหลายทางพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคลและหน่วยงานย่อยในองค์การ ตลอดจนทำให้เกิดความกลมเกลียว

และสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

5) การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร หมายถึง ระดับที่ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนพร้อมทั้งการให้การช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานรวมถึงงบประมาณ

6) การควบคุมองค์กร หมายถึง ระดับที่องค์กรมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับมาใช้กับบุคลากรขององค์กร รวมไปถึงการบังคับบัญชาในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร

7) ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร หมายถึง เป็นระดับที่บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมองภาพรวมขององค์กร มากกว่าการให้ความสำคัญและความสนใจเฉพาะหน่วยงานตนเอง

8) ระบบการให้รางวัลขององค์กร หมายถึง การกำหนดวิธีการหรือแนวทางการให้รางวัลภายในองค์กรอย่างมีระบบแบบแผน ซึ่งการให้รางวัลนี้ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีความเที่ยงตรง โดยต้องยึดจากผลงานมากกว่าความสนิทส่วนตัว หรือระบบอาวุโส เป็นต้น

9) การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้

สามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งได้อย่างเปิดเผย

10) แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง ระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามลำดับสายการบังคับบัญชา

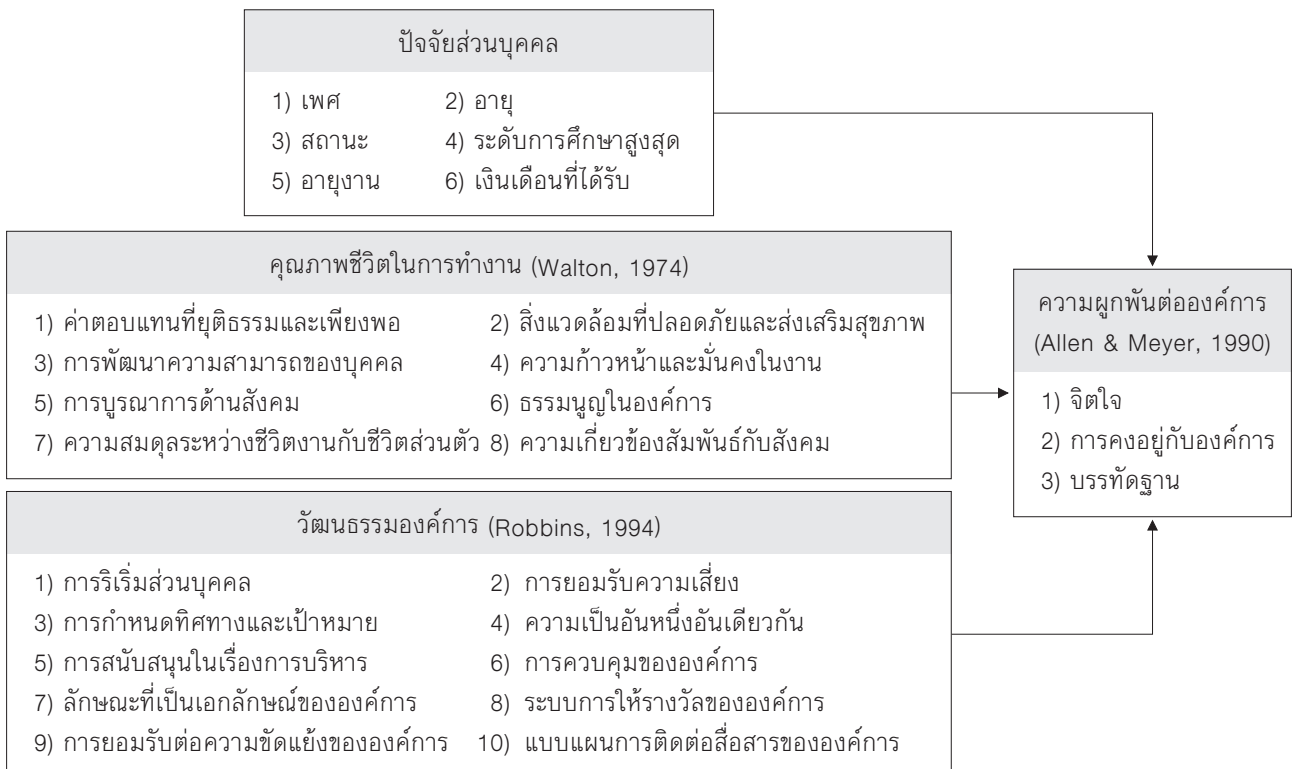
แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร โดยบุคลากรเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามและความรู้ความสามารถทั้งหมดที่มีในการปฏิบัติงานให้องค์กร

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และเกิดความพยายามในการคงอยู่กับงานหรือองค์กร เกิดความรู้สึกไม่ต้องการโยกย้าย

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นผลโดยตรงมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและจรรยาบรรณหรือจิตสำนึกของบุคคลที่เกิดความรู้สึกว่าตนเองเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

■ **สมมติฐานการวิจัย**

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

1.3 บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

1.5 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

1.6 บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

■ **วิธีดำเนินการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลของจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 10 แห่ง ประชากรรวม 2,831 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 350 คน แสดงวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$n = \frac{2,831}{1+(2,831 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 350$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยมีวิธีคำนวณตามสูตรดังนี้

$$\text{ตัวอย่างบุคลากรแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรแต่ละกลุ่ม} \times \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 แสดงค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	อัตราร้อยละ (%)
หน่วยที่ 1	339	42	12.00
หน่วยที่ 2	198	24	6.86
หน่วยที่ 3	177	22	6.29
หน่วยที่ 4	129	16	4.57
หน่วยที่ 5	510	63	18.00
หน่วยที่ 6	352	44	12.57
หน่วยที่ 7	498	61	17.43
หน่วยที่ 8	238	29	8.29
หน่วยที่ 9	260	32	9.14
หน่วยที่ 10	130	17	4.86
รวม	2,831	350	100

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ โดยเป็นแบบเลือกตอบ (check-list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือนที่ได้รับ

ส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบช่วง (interval scale) ตามลักษณะมาตราวัดของลิเคอร์ท (quest: likert's scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนนของทั้ง 5 ส่วน ในแต่ละระดับกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน คือ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4=เห็นด้วย 3=ไม่แน่ใจ 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ (แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ได้พัฒนามาจาก ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ, 2561)

ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านแล้ว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ (ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ, 2558) ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านแล้ว

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ (ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ, 2561) ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านแล้ว

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถาม จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยการนำไปทดสอบกับกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.9 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับ 0.936-0.951 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ดังที่แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	16	0.902
วัฒนธรรมองค์การ	20	0.954
ความผูกพันต่อองค์การ	10	0.962
รวม	54	0.939

การรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากบุคลากรของโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และขอข้อมูลจากวิทยาลัยบัณฑิต ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เรียนผู้อำนวยการโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 10 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 350 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานเพื่อแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และตรวจสอบ

แบบสอบถามที่รับคืนเพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์

ข้อมูล คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ สถิติเชิงอนุมาน

1. t-test (independent sample test) กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์

2. f-test หรือ one way anova ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน ที่ได้รับที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์

3. multiple regression ใช้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

โรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์

4. multiple regression ใช้วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 350 คน ซึ่งได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.71 แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสรุปผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ	จัดลำดับ
หญิง	216	73.72	1
ชาย	77	26.28	2
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 73.72 และเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ	จัดลำดับ
น้อยกว่า 30 ปี	52	17.75	4
30-40 ปี	101	34.47	1
41-50 ปี	81	27.65	2
มากกว่า 50 ปี	59	20.14	3
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่างอายุ 30-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ

34.47 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.65 มากกว่า 50 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะ

สถานะ	จำนวนคน	ร้อยละ	จัดลำดับ
โสด	101	34.47	2
สมรส	176	60.07	1
หย่าร้าง/หม้าย	16	5.46	3
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 60.07

รองลงมาสถานะโสด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.47 สถานะหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ	จัดลำดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	20.82	2
ปริญญาตรี	196	66.89	1
ปริญญาโท	34	11.60	3
ปริญญาเอก	2	0.68	4
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน

196 คน คิดเป็นร้อยละ 66.89 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.82 และระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ระดับอายุงาน	จำนวนคน	ร้อยละ	จัดลำดับ
ต่ำกว่า 1 ปี	16	5.46	5
1 -น้อยกว่า 5 ปี	53	18.09	3
5 -น้อยกว่า 10 ปี	58	19.80	2
10 -น้อยกว่า 15 ปี	50	17.06	4
15 ปี ขึ้นไป	116	39.59	1
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ที่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.59 รองลงมา มีอายุงานอยู่ที่ระหว่าง 5-น้อยกว่า 10 ปี

จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 อายุงานระหว่าง 1-น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.09 อายุงานระหว่าง 10-น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.06 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

ระดับเงินเดือนที่ได้รับ	จำนวนคน	ร้อยละ	จัดลำดับ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	98	33.45	1
15,000-น้อยกว่า 30,000 บาท	95	32.42	2
30,000-น้อยกว่า 45,000 บาท	54	18.43	3
45,000-น้อยกว่า 60,000 บาท	42	14.33	4
60,000 บาทขึ้นไป	4	1.37	5
รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ได้รับ พบว่า โดยส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.45 เงินเดือนที่ได้รับ รองลงมาอยู่ระหว่าง 15,000-น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.42 เงินเดือนที่ได้รับระหว่าง 30,000-น้อยกว่า 45,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.43 เงินเดือนที่ได้รับระหว่าง 45,000-น้อยกว่า

60,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 และเงินเดือนที่ได้รับ 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า	จัดลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.48	0.617	มาก	7
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.67	0.745	มาก	5
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.79	0.623	มาก	3
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.68	0.656	มาก	4
5. การบูรณาการด้านสังคม	4.02	0.531	มาก	1
6. ธรรมเนียมในองค์การ	3.46	0.697	ปานกลาง	8
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	3.58	0.698	มาก	6
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.84	0.554	มาก	2
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.72	0.463	มาก	

จากตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านธรรมาณูญในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 4.02 รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.84 ด้านการ

พัฒนาความสามารถของบุคคล มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.79 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.68 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.67 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ย 3.58 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.48 ตามลำดับ และด้านธรรมาณูญในองค์การ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.46

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า	จัดลำดับ
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	3.68	0.577	มาก	8
2. การยอมรับความเสี่ยง	3.78	0.549	มาก	3
3. การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	3.81	0.590	มาก	2
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.70	0.572	มาก	7
5. การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	3.77	0.670	มาก	4
6. การควบคุมขององค์การ	3.76	0.585	มาก	5
7. ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ	3.96	0.591	มาก	1
8. ระบบการให้รางวัลขององค์การ	3.53	0.725	มาก	10
9. การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ	3.58	0.630	มาก	9
10. แบบแผนการติดต่อสื่อสารขององค์การ	3.73	0.586	มาก	6
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	3.72	0.463	มาก	

จากตารางที่ 10 วัฒนธรรมองค์การ พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.96 รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.81 ด้านการยอมรับความเสี่ยง มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.78

ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.77 ด้านการควบคุมขององค์การ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.76 ด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารขององค์การ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.73 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.70 ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีระดับค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.58 และด้านระบบการให้รางวัลขององค์การ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า	จัดลำดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.75	0.673	มาก	3
2. การคงอยู่กับองค์การ	3.81	0.617	มาก	2
3. บรรทัดฐาน	3.82	0.633	มาก	1
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.79	0.607	มาก	

จากตารางที่ 11 ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความ

ผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.82 รองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.81 และความผูกพันด้านจิตใจ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.75 ตามลำดับ ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานความมีอิทธิพลระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	มีผล	ไม่มีผล
เพศ		✓
อายุ	✓	
สถานะ	✓	
ระดับการศึกษาสูงสุด	✓	
อายุงาน	✓	
เงินเดือนที่ได้รับ	✓	

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือนที่ได้รับ พบว่า ทุกด้านยกเว้นด้านเพศ มีอิทธิพล

ต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.620 ^a	0.385	0.367	0.48296

a. Predictors: (Constant) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมนุญในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ 0.620 ปัจจัยด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 36.7 การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.48296

ตารางที่ 14 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรต้น	ความผูกพันต่อองค์การ				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.770	0.254		3.029	0.003
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	-0.091	0.077	-0.092	-1.179	0.239
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-0.029	0.049	-0.035	-0.584	0.560
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.268	0.062	0.275	4.328	0.000*
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.092	0.067	0.100	1.377	0.170
การบูรณาการด้านสังคม	0.080	0.063	0.070	1.283	0.201
ธรรมเนียมในองค์การ	0.121	0.061	0.139	2.003	0.046*
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	0.019	0.053	0.022	0.355	0.723
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.332	0.069	0.303	4.833	0.000*

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์การ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเพียง 3 ตัวแปร คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (p-value=0.000, β =0.268) ด้านธรรมเนียมในองค์การ (p-value=0.046, β =0.121) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (p-value=0.000, β =0.332) ที่ส่งผลต่อการทำนาย

ความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 36.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอีกร้อยละ 63.3

ตารางที่ 15 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
2	0.689a	0.474	0.456	0.44803

a. Predictors: (Constant) การริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับความเสี่ยง การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์การ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ ระบบการให้รางวัลขององค์การ การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ แบบแผนการติดต่อสื่อสารขององค์การ

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ 0.689 และมีอิทธิพลต่อความ

ผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 45.6 การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.44803

ตารางที่ 16 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรต้น	ความผูกพันต่อองค์การ				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.432	0.229		1.886	0.060
การริเริ่มส่วนบุคคล	0.038	0.061	0.036	0.626	0.532
การยอมรับความเสี่ยง	0.080	0.067	0.073	1.203	0.230
การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	0.154	0.072	0.150	2.142	0.033*
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.101	0.067	0.095	1.496	0.136
การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	-0.019	0.063	-0.021	-0.308	0.759
การควบคุมขององค์การ	0.041	0.073	0.040	0.567	0.571
ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ	0.404	0.058	0.393	6.929	0.000*
ระบบการให้รางวัลขององค์การ	0.052	0.051	0.062	1.012	0.313
การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ	0.064	0.067	0.066	0.955	0.340
แบบแผนการติดต่อสื่อสารขององค์การ	-0.037	0.072	-0.036	-0.512	0.609

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์การ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีเพียง 2 ตัวแปร คือ ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ($p\text{-value}=0.033$, $\beta=-0.154$) และด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ ($p\text{-value}=0.041$, $\beta=0.404$) ที่ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 45.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้อีกร้อยละ 54.4

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ด้านเพศ บุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากลักษณะงานภายในโรงพยาบาลจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล ชายและหญิงจึงมีความ

เสมอภาคในการใช้ความรู้ความสามารถ ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทุกด้านไม่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ด้านอายุ บุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบรายคู่ พบว่า บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์การทั้งสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ การคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรในทุกกลุ่มอายุ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีมุมมองหรือเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าอาจให้ความสำคัญในเรื่องของความก้าวหน้าทางรายได้และอาชีพมากกว่า บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ที่มีความมั่นคงทางรายได้และตำแหน่งงานอยู่ก่อนแล้ว จึงไม่เอียงเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายไปต่อองค์การอื่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรารุธ

โภชนาการ (2557) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า

1.3 ด้านสถานะ บุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีสถานะที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีสถานะหย่าร้าง/หม้าย และสถานะสมรส มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมดีกว่าบุคลากรที่มีสถานะโสด อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีสถานะหย่าร้าง/หม้ายและสถานะสมรส ต้องคำนึงถึงภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ในการตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายไปองค์กรอื่น ในขณะที่กลุ่มของบุคลากรที่มีสถานะโสดจะมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมากกว่า อีกทั้งยังมีความต้องการที่จะแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ โอกาสในการลาออกย่อมมากกว่าบุคลากรที่มีสถานะหย่าร้าง/หม้ายและสถานะสมรส ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช, และ วงเดือน บันดี (2556) เรื่องความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าสถานภาพทางศาสนาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

1.4 ด้านระดับการศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ การคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานในระดับที่ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า อาจเนื่องมาจากบุคลากรในกลุ่มนี้ มักจะถูกจ้างในตำแหน่งที่สำคัญและได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายกว่า ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในตนเองที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร และต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้อยู่ต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เครือแป้น และคณะ (2556) เรื่องความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีเพียงสองด้าน คือ ด้านตำแหน่งงานและด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.5 อายุงาน บุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ การคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า อาจเนื่องมาจากเมื่ออายุงานมากขึ้นย่อมเกิดการเรียนรู้งานและมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า มักจะได้รับการยอมรับในองค์กรและเพื่อนร่วมงานให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญ บุคลากรกลุ่มนี้จึงรู้สึกผูกพันและต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุนีย์ เบ็ญจโกศ (2559) เรื่องการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า เนื่องจากบุคลากรในกลุ่มนี้มีแนวโน้มในการยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรได้มากกว่า อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับก็จะมากขึ้นตามระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์กร

1.6 เงินเดือนที่ได้รับ บุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบรายคู่ พบว่า บุคลากรที่ได้รับเงินเดือน 60,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีเงินเดือน 60,000 บาทขึ้นไป เป็นบุคลากรที่รับผิดชอบในส่วนงานที่มีความสำคัญและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามตำแหน่งและภาระงาน บุคลากรกลุ่มนี้จะรับรู้ถึงความยุติธรรมภายในองค์กร ทำให้เกิดความารู้สึกผูกพันและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี เทียมเพชร (2556) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ดีกว่าบุคลากรที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มี

อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานแต่ละส่วน ในโรงพยาบาลเป็นงานเฉพาะทาง ผู้บริหารจึงมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีโอกาสในการ พัฒนาทักษะ จากการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้สึกถึงความท้าทายและการมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นการ เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการต่อยอดเพื่อมุ่งไปสู่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ รัชนิกร ธีรตันตยาภรณ์ และ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2560) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากลักษณะงาน ภายในองค์กรของบุคลากรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล

2.2 ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากความหลากหลายทาง วิชาชีพ ส่งผลให้ค่าตอบแทนที่ได้รับของแต่ละสายงานมี ความแตกต่างกัน โดยบางสายงานเป็นงานที่ค่อนข้างยากและ มีความรับผิดชอบสูง เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล เป็นต้น เมื่อปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของ ค่าตอบแทน ดังนั้นธรรมาภิบาลในองค์กรจึงค่อนข้างมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งหน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง โดยส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ รัฐบาล การกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ รวมไปถึงการพิจารณา เลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือนภายในองค์กร จึงต้องมีความ ชัดเจนและเป็นระบบแบบแผนที่ยุติธรรม เพื่อให้บุคลากร ทุกคนรู้สึกถึงความเสมอภาค สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนิกร ธีรตันตยาภรณ์ และ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กลาง จังหวัดภูเก็ต ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาลในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากบรรยากาศ การทำงานภายในองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากภารกิจที่ต้องให้การ อภิบาลสุขภาพของประชาชนเป็นหลัก ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการ ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เป็นประโยชน์และมีความ รับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้เกิดความตระหนักถึงคุณค่าของ

อาชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือหนึ่งในเงื่อนไขของ องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งว่าด้วยเรื่องของการ เกิดความรู้สึกของบุคลากรต่อการรับรู้ถึงประโยชน์และ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมจากการปฏิบัติงาน ตัวอย่าง เช่น บุคลากรที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อ สังคมในด้านสุขภาพของบุคคล เช่น การออกหน่วยแพทย์ เคลื่อนที่ กิจกรรมการจัดหาหาเทียมเพื่อผู้ยากไร้

3. วัฒนธรรมต่อองค์กร

3.1 ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากบุคลากรปฏิบัติงาน บนพื้นฐานข้อกำหนดด้านความปลอดภัยตามที่องค์กร กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานภายใต้คำสั่ง กฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด เนื่องจากต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้อื่น ดังนั้นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรค่อนข้าง มีบทบาทต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากช่วยให้สมาชิก ขององค์กรทุกคนปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานและทิศทาง เดียวกัน ในการขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ที่กล่าวว่า การที่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลสามารถเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน บุคคลก็จะตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจต่อการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร และเชื่อว่าจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ โดยจะรู้สึกถึงการอยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถ ประสบความสำเร็จในการทำงาน

3.2 ด้านเอกลักษณ์ขององค์กร มีอิทธิพลต่อการ ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลใน จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลค่อนข้างมีลักษณะที่โดดเด่น แตกต่างจากองค์กรอื่น อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจาก สังคม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรแห่งนี้ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการ ปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง สอดคล้องกับทฤษฎีวิวัฒนาการของ Robbins (1994) ที่ มองว่าความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรคือองค์ประกอบหนึ่ง ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มักจะมองภาพรวมของ องค์กรมากกว่าการให้ความสำคัญและความสนใจเฉพาะ หน่วยงานตนเอง

■ ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในสายอาชีพ เช่น การให้โอกาสในการเข้าอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในสายงาน การให้โอกาสด้านเวลาแก่บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยใช้ทุนเอง และควรยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ เช่น การมอบประกาศนียบัตร โล่ประกาศเกียรติคุณ หรือการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารอาจต้องทบทวนและวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน โดยอาจมีการจัดทำคู่มือภาระงานรายตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การทราบถึงแนวทางหรือเงื่อนไขในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน เพื่อให้บุคลากรทราบถึงแนวทางพัฒนาตนเองต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับในด้านสวัสดิการสุขภาพ ตามช่วงอายุเพื่อให้บุคลากรเกิดความ รู้สึกเท่าเทียมกันและรู้สึกผูกพันต่อองค์การจากการได้รับการดูแลจากหน่วยงาน เช่น การจัดตั้งศูนย์ฟิตเนสในองค์การ สวัสดิการด้านการช่วยค่ารักษาพยาบาลในกลุ่มของบุคลากรที่ไม่ได้รับสิทธิ์จากสวัสดิการรัฐ รวมไปถึงสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพทางสายตาแก่บุคลากรสูงวัย เช่น สวัสดิการด้านช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคทางตาหรือการตัดแว่นสายตา เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการทบทวนด้านเวลาและรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับของกลุ่มงานหรือแผนกที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานนอกเวลา (เข้าเวร) ควรมีการกำหนดตารางเวรให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ไม่เอนเอียงหรือเน้นหนักไปที่บุคคลใด เพื่อเป็นการสร้างสมดุลในด้านเวลาและค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ เช่น การหมุนเวียนเปลี่ยนงานในแผนกที่มีลักษณะงานคล้ายกัน หรืออาจเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะทางวิชาชีพ และสร้างความรู้สึกรักภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้บุคลากร

มีความสุขในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่คาดว่าจะให้ประโยชน์ต่อสังคม เช่น การจัดกิจกรรมเผยแพร่และแบ่งปันองค์ความรู้ด้านอนามัยให้กับโรงเรียนหรือชุมชนในบริเวณใกล้เคียง เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลและประชาชนในท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชนได้อีกทางหนึ่ง

3. ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารอาจต้องมีการค้นหาจุดแข็งขององค์การและกำหนดกลยุทธ์ที่จะขับเคลื่อนให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ที่ประจักษ์ต่อสังคม ซึ่งต้องปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ยกตัวอย่างเช่น เอกลักษณ์ด้านรูปแบบการบริการที่เป็นมิตร เอกลักษณ์ด้านการบริหารจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (องค์การสีเขียว) เป็นต้น เมื่อเอกลักษณ์เหล่านี้ปรากฏอย่างเด่นชัดก็จะส่งผลให้องค์การมีชื่อเสียงมากขึ้น บุคลากรก็จะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การแห่งนี้ต่อไป ทั้งนี้ในด้านการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ ผู้บริหารควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักและรับรู้ถึงทิศทางและเป้าหมายขององค์การ โดยอาจใช้รูปแบบของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น จัดกิจกรรมทำแบบทดสอบออนไลน์ ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อวัดผลด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งอาจมีรางวัลเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากรผู้ทำแบบทดสอบผ่าน และอาจยกกิจกรรมนี้ ไปใช้เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร

4. ด้านความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารองค์การต้องมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่สำคัญขององค์การ ทั้งในด้านชื่อเสียงและการทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกทุกคนเกิดความภาคภูมิใจและรับรู้ถึงคุณค่าขององค์การ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม โดยให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วม เช่น การจัดกิจกรรมสงเคราะห์ผู้ป่วยยากไร้ โดยอาจให้การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย หรือการจัดทำโครงการดูแลโภชนาการให้กับนักเรียนในชุมชนและบริเวณใกล้เคียง เป็นต้น และผู้บริหารควรเปิดโอกาสรับฟังปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้สึกรับทราบความเป็นมิตรและเป็นครอบครัวเดียวกันในองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรในโรงพยาบาลแต่ละส่วนงานค่อนข้างมีความหลากหลายทางวิชาชีพ

2. ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายที่มีความแตกต่างทางภูมิสังคมกับโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ เช่น โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในเมืองหลวง หรือโรงพยาบาลค่ายทหาร เป็นต้น

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ซึ่งอาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล เช่น บทบาทผู้บังคับบัญชา ความพร้อมด้านเครื่องมือ งบประมาณ เป็นต้น

4. ควรทำการวิจัยแบบเจาะกลุ่มหรือแยกประเภทบุคลากรเป้าหมาย เช่น แพทย์ พยาบาล หรือบุคลากรสายอำนวยการ เนื่องจากขีดความสามารถ และลักษณะทางวิชาชีพค่อนข้างแตกต่างกัน

■ เอกสารอ้างอิง

ดารณี เทียมเพชร. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นางลักษณ์ พะโกยะ, เพ็ญภา หงส์ทอง, พัชรี เพชรทองหยก, และกานต์วรินทร์ ก่องกุลวัฒน์. (2561). *รายงานการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อขับเคลื่อนระบบบริการปฐมภูมิและระบบสุขภาพระดับอำเภอของประเทศไทย*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2559). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ความท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ประพันธ์ ชัยกิจจุไรใจ. (2558). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ประพันธ์ ชัยกิจจุไรใจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

รัชนิกร ถิรตันตยาภรณ์, และ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลถาวรจังหวัดภูเก็ต*. *วารสารวิชาการแพทย์*, 31(4), 589-597.

รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร, และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราชบุรีศรีนครินทร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์*. นนทบุรี: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

สายสุนีย์ เบ็ญจโกค. (2559). *การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช, และ วงเดือน ปันดี. (2556). *ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

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(10), 1-18.

Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior* (4th ed). Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.

Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Tokyo: Haper International Edition.