

## ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช

ปรีชา แก่นอินทร์, นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช

### บทคัดย่อ

**บทนำ :** ความผูกพันต่อองค์กรเป็นมากกว่าการอุทิศตนในระดับปกติ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและต่อเนื่องที่กระตุ้นให้บุคลากร อุทิศตนเพื่อสร้างองค์กรที่เจริญรุ่งเรืองในทางกลับกัน การขาดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถนำไปสู่อัตราการลาออกที่สูง ส่งผลให้สูญเสียต้นทุนที่สำคัญสำหรับองค์กรและเป็นปัจจัยทำให้การเติบโตและประสิทธิผลขององค์กรลดลงส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของสาธารณชน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช

**วิธีการศึกษา :** เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment questionnaire) และทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จำนวน 160 ตัวอย่าง ในช่วงวันที่ 5 มกราคม 2566 ถึง 31 มกราคม 2566

**ผลการศึกษา :** ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร โรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) เมื่อพิจารณาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีระดับคะแนนสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) รองลงมาความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83) และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41- 50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร และระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้าของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

**สรุป :** ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลทหารอากาศศรีธรรมราช อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ตามลำดับ โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ 41- 50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้าของงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ต่อเดือน

**คำสำคัญ :** ความก้าวหน้าของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

## Factors Affecting Organizational commitment of Employee of Maharaj Nakhon Si Thammarat Hospital

Preecha Kaenin, Public Health Technical Officer, Professional Level,  
Human Resource Development Department, Maharaj Nakhon Si Thammarat Hospital.

### Abstract

**Background:** Organizational commitment is more than just a normal level of dedication, as it involves a strong and persistent relationship that motivates individuals to dedicate themselves to creating a thriving organization. Conversely, a lack of organizational commitment in employees can lead to high turnover rates, resulting in significant costs for the organization and hindering its growth and effectiveness. This can include damage to the organization's reputation, which can negatively impact public confidence. As such, researchers are interested in studying factors that affect employee organizational commitment to help organizations develop more effective human resource management plans.

#### Objectives:

- 1) To measure the level of organizational commitment among employees of Maharaj Nakhon Si Thammarat Hospital.
- 2) To investigate the factors that affect the level of organizational commitment among employees, which may include personal characteristics, job characteristics, and work experience.

**Materials and Method:** This study was quantitative research which employed survey research methodology using an Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) to measure the level of organizational commitment. Multiple Regression analysis was used to identify the factors that affect the level of organizational commitment. The sample size consists of 160 employees from Maharaj Nakhon Si Thammarat Hospital, which collected between January 5 to January 31, 2023.

**Results:** the level of organizational commitment of Employee of Maharaj Nakhon Si Thammarat Hospital is high (Mean = 3.82, S.D. = 0.64). When considering the different aspects of organizational commitment, the highest mean score was found for the dimension of job satisfaction and dedication to the organization (Mean = 4.08, S.D.= 0.69). This was followed by the dimensions of strong belief and acceptance of the organization's goals and values (Mean = 3.71, S.D.= 0.73), and the desire to maintain membership in the organization. (Mean = 3.68, S.D.=0.83). Factors

that were found to be related to the level of organizational commitment were personal characteristics, such as being in the age group of 41-50 years, married status, and longer tenure. There was a positive correlation between organizational commitment and education level and monthly income, but a negative correlation between organizational commitment and these factors in the opposite direction. Regarding job-related factors, the level of job challenge and job advancement were found to have an effect on the level of organizational commitment. Additionally, experience in the job was found to be related to organizational commitment, with factors such as attitudes towards coworkers and the organization, feeling valued by the organization, and perceived organizational support being positively correlated with organizational commitment.

**Conclusion:** the level of organizational commitment of Employee of Maharaj Nakhon Si Thammarat Hospital is high. When considering the different aspects of organizational commitment, the highest mean score was found for the dimension of job satisfaction and dedication to the organization. This was followed by the dimensions of strong belief and acceptance of the organization's goals and values and the desire to maintain membership in the organization. Factors that have a positive correlation with the level of organizational commitment include personal characteristics such as being in the age group of 41-50 years, married status, and long tenure in the organization. Factors related to job characteristics that have a positive correlation with organizational commitment include the level of job challenge and job advancement. Additionally, experience in the job was found to be related to organizational commitment, with factors such as attitudes towards coworkers and the organization, feeling valued by the organization, and perceived organizational support being positively correlated with organizational commitment. On the other hand, factors that have a negative correlation with the level of organizational commitment include personal characteristics such as educational level and monthly income.

**Keywords:** Career advancement, Organizational commitment, perceived organizational support.

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้นแต่ที่ยังไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้อง ดำเนินการควบคู่กันไป คือ การพัฒนา ปลุกฝัง หรือสร้างการมีจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กร เกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี มีความพร้อมที่จะร่วมมือ และปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จ ให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวัง และมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กร ปฏิบัติเช่นนี้ได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดัน ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร<sup>(1)</sup>

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพัน เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญ ก้าวหน้าขึ้น<sup>(2)</sup> และเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง<sup>(3)</sup> ตลอดจนเป็นความสัมพันธ์ ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างบุคลากรและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ ในงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตลอดจนเป็นตัวบ่งชี้ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกต่อไปของบุคลากร<sup>(4)</sup> กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือนการลงทุน<sup>(5)</sup> เนื่องจาก การที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรใด

ระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน ที่เรียกว่า side bet ได้แก่ การลงทุนในรูปแบบของเวลา แรงกาย กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่น เพราะบุคคลยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ไม่ว่าจะ เป็น บำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือรายได้ประจำ ดังนั้น การที่คนเราเลือกตัดสินใจที่อยู่กับองค์กรนานเท่าใด ก็ยังเป็นการสะสมการลงทุนเพิ่มขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะมากขึ้นตามระยะเวลาและทำการตัดสินใจลาออกจากองค์กรยากมากขึ้น ฉะนั้นหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึก อึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจ ต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงาน หรือบุคลากรเหล่านั้น ก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมา ก็คือ ทำให้งานที่ทำให้เกิดความล่าช้า หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่ มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง ก็จะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้ที่ จะเข้ามาร่วมทำงานในองค์กรในอนาคต

โรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนประมาณ 195,987 คนต่อปี มีจำนวนบุคลากร จำนวน 2,819 คน มีความครอบคลุมทุกกลุ่มวิชาชีพ และลักษณะการจ้างงานที่มีความแตกต่างกัน การดำเนินกิจการด้านบริการสาธารณสุข ซึ่งมีขนาดใหญ่ดัง เช่น โรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช จำเป็นต้องอาศัย

บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการและการพัฒนาคุณภาพบริการ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จาก ความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากบุคลากร ขาดความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่การลาออกจากงาน ซึ่งจะเป็นต้นทุนที่องค์กรจะต้องสูญเสีย และเป็นปัจจัย ขัดขวางการเจริญเติบโต และประสิทธิผลขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น การสูญเสียภาพพจน์ที่ดี ขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช

### วัสดุและวิธีการ

#### วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร Organizational commitment questionnaire (OCQ) <sup>(2)</sup> ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 5 - 31 มกราคม 2566 โดยได้รับการรับรองการพิจารณาโครงร่างวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช วันที่ 28 ธันวาคม 2565 รหัส B001/2565

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงพยาบาลระหว่างวันที่ 5 - 31 มกราคม 2566 ซึ่งใช้การคำนวณขนาดตัวอย่าง ในกรณีค่าผลลัพธ์ที่ต้องการในประชากรเป็นค่าต่อเนื่องซึ่งมีสูตรมาตรฐาน <sup>(6)</sup> ดังนี้

$$n = \frac{N\sigma^2 z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}{d^2(N-1) + \sigma^2 z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}$$

จากจำนวนบุคลากรของโรงพยาบาลทั้งหมด 2,819 คน ได้ขนาดตัวอย่าง 135 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายกลุ่มตัวอย่างระหว่างดำเนินการ จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง



160 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน (Multi stage random sampling) โดยแบ่งชั้นตามลักษณะการจ้างงาน ตามกลุ่มงาน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เลือกเก็บข้อมูลตามสะดวก คือ การเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ขึ้นปฏิบัติงานและยินดีที่จะนำแบบสอบถามไปตอบและนำมาคืนในวันถัดไปหลังจากวันที่ทำการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

#### เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria)

บุคลากรโรงพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ขึ้นไป อยู่ในกลุ่มงานที่มีการจ้างงาน ครบทั้ง 5 กลุ่ม ตามลักษณะการจ้างงาน ยินดีที่จะนำแบบสอบถามไปตอบและนำกลับมาส่งคืนในวันถัดไป

#### เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

ไม่อยู่ระหว่างการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในช่วงการเก็บข้อมูล มีการตอบคำถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร Organizational commitment questionnaire (OCQ) ซึ่งได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำไปทดลองจำนวน 30 ชุดพร้อมการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยมี Cronbach's alpha coefficient อยู่ที่ 0.922 โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้ ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร และตอนที่ 5 ความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะ สำหรับระดับคะแนนเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับสูง	หมายถึง
ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง	3.67 – 5.00
ระดับปานกลาง	หมายถึง
ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง	2.34 – 3.66
ระดับต่ำ	หมายถึง
ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง	1.00 – 2.33

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลในของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ระดับคะแนนเกี่ยวกับลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยแบ่งเป็น 4 แบบจำลอง ตามกรอบแนวคิดของ Mowday, Steer and Porter<sup>(4)</sup> และงานศึกษาก่อนหน้า<sup>(3,7)</sup> ตลอดจนเป็นการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ตามสมมติฐานของงานวิจัย โดยแบ่งเป็น แบบจำลองที่ 1 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 1 แบบจำลองที่ 2 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แบบจำลองที่ 3 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แบบจำลองที่ 4 เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1-3 ของงานวิจัยพร้อมกัน ทั้งนี้

เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาความผิดพลาดจากการละตัวแปรที่เกี่ยวข้องในแบบจำลอง (Omitting a Relevant Variable)

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ผู้วิจัยเลือกวิธีการนำเข้า (Enter) ในการวิเคราะห์และทำการตรวจสอบข้อตกลงพื้นฐานของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ<sup>(8)</sup> โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีค่า VIF <10 และมีค่า Tolerance > 0.1 เพื่อตรวจสอบปัญหา Multicollinearity<sup>(7)</sup>

## ผลการศึกษา

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัย

#### ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 92.5) มีอายุเฉลี่ย 38.3 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.9) สถานภาพโสด (ร้อยละ 54.4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.58 ปี

ตาราง 1 แสดงความถี่ และค่าร้อยละปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n =160)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	148	92.5
ชาย	12	7.5
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	60	37.5
31-40 ปี	29	18.1
41-50 ปี	34	21.3
51 ปีขึ้นไป	37	23.1
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	15.0
ปริญญาตรี	115	71.9
ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	21	13.1
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	98	61.2
สมรส	62	38.8
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	10	6.3
10,001-20,000 บาท	71	44.4
20,001-40,000 บาท	20	12.5
40,001- 50,000 บาท	16	10.0
50,001- 60,000 บาท	28	17.5
สูงกว่า 60,000 บาท	15	9.4



ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n =160)	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
1-5 ปี	64	40.0
6-10 ปี	16	10.0
11-15 ปี	12	7.5
16-20 ปี	13	8.1
20 ปีขึ้นไป	55	34.4

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.82, S.D.=0.65) ทั้งในเรื่องความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.71	0.73	สูง
ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.08	0.69	สูง
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.68	0.83	สูง
<b>ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.65</b>	<b>สูง</b>

## ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยในส่วนลักษณะงาน

ระดับคะแนนภาพรวมของปัจจัยลักษณะงาน อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.93, S.D.= 0.54) แต่เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในงานมีระดับคะแนนปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความหลากหลายของงาน	4.19	0.64	สูง
ด้านความท้าทายของงาน	4.06	0.62	สูง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.59	0.70	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.85	0.67	สูง
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.98	0.70	สูง
<b>ปัจจัยลักษณะงานภาพรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.54</b>	<b>สูง</b>

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

ระดับคะแนนภาพรวมของปัจจัยในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.48, S.D.= 0.05) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับคะแนนปานกลางเช่นเดียวกับในภาพรวม ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยในงานที่ปฏิบัติ

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.65	0.65	ปานกลาง
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.35	0.83	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.77	0.64	สูง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.14	0.88	ปานกลาง
<b>ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติภาพรวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.05</b>	<b>ปานกลาง</b>

#### ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ทั้ง 4 แบบจำลอง พบว่า

จากแบบจำลองที่ 1 พบว่า ปัจจัยในด้านของระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.443, P-value = 0.004) จากแบบจำลองที่ 2 พบว่า ความท้าทายของงานและความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.295, p-value = 0.001 และ Beta = 0.401, p-value=0.000 ตามลำดับ)

จากแบบจำลองที่ 3 พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (Beta = 0.297, p-value=0.000, Beta = 0.240, p-value= 0.000 และ Beta = 0.466,

p-value=0.000 ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราชในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แบบจำลองที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี มีสถานภาพสมรส การมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ความท้าทายของงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta=0.138, P-value 0.016, Beta=0.135, P-value 0.03, Beta= 0.242, P-value 0.023, Beta= 0.299, P-value 0.00, Beta= 0.252, P-value 0.00, Beta= 0.372, P-value 0.00 ตามลำดับ) ส่วนระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta=-0.118, P-value 0.048 และ Beta= -0.232, P-value 0.038 ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	แบบจำลองที่ 1		แบบจำลองที่ 2		แบบจำลองที่ 3		แบบจำลองที่ 4	
	R <sup>2</sup> = 0.352		R <sup>2</sup> = 0.473		R <sup>2</sup> = 0.586		R <sup>2</sup> = 0.725	
	Durbin-Watson= 2.258		Durbin-Watson=1.902		Durbin-Watson= 2.037		Durbin-Watson =1.891	
	Beta	P-value	Beta	P-value	Beta	P-value	Beta	P-value
<b>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล</b>								
เพศ	-0.101	0.150	-	-	-	-	-0.094	0.055
อายุ 30-40 ปี	-0.050	0.539	-	-	-	-	-0.038	0.493
อายุ 41-50 ปี	-0.055	0.499	-	-	-	-	0.138	0.016*
ระดับการศึกษา	-0.032	0.704	-	-	-	-	-0.118	0.048*
สมรส	0.124	0.180	-	-	-	-	0.135	0.033*
หม้าย/หย่า	0.095	0.220	-	-	-	-	0.044	0.428
รายได้ต่อเดือน	-0.009	0.954	-	-	-	-	-0.232	0.038*
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.443	0.004*	-	-	-	-	0.242	0.023*
ตำแหน่งผู้บริหาร	0.070	0.359	-	-	-	-	0.074	0.154
ตำแหน่งหัวหน้า	0.099	0.345	-	-	-	-	0.132	0.069
ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน	0.009	0.916	-	-	-	-	0.072	0.211
ลูกจ้างประจำ	0.038	0.588	-	-	-	-	-0.014	0.774
ลูกจ้างชั่วคราว	0.016	0.876	-	-	-	-	0.107	0.128
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>								
ความหลากหลายของงาน	-	-	-0.027	0.753	-	-	0.025	0.725
ความท้าทายของงาน	-	-	0.295	0.001*	-	-	0.299	0.000*
ความก้าวหน้าของงาน	-	-	0.401	0.000*	-	-	0.063	0.506
การมีส่วนร่วมในงาน	-	-	0.040	0.674	-	-	-0.026	0.735
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	-	-	0.088	0.319	-	-	-0.073	0.370
<b>ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน</b>								
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	-	-	-	-	0.297	0.000*	0.252	0.000*
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	-	-	-	-	-0.102	0.241	-0.105	0.239
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	-	-	-	-	0.240	0.000*	0.138	0.052
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	-	-	-	-	0.466	0.000*	0.372	0.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับน้อยกว่า 0.05

## ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กร

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คน มีผู้เสนอให้ความเห็นและข้อเสนอ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสรุปประเด็นสำคัญหลักๆ คือ ต้องการให้มีการปรับปรุงด้านการพัฒนาความก้าวหน้าและการประเมินผลงานแก่บุคลากร ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการและการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างและค่าล่วงเวลา

### วิจารณ์

ผลการวิจัยครั้งนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราชในภาพรวมอยู่ในระดับที่สูง (Mean = 3.82, S.D.=0.64) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช มีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อการสร้างสรรค์ให้กับโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช เนื่องจาก โรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช เป็นองค์กรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรสูง ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 3.68, S.D.=0.83) อธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช อาจมีแนวโน้มที่จะลาออกจากโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราช หากมีโอกาสไปทำงานที่อื่น ที่มีระดับ ตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า เนื่องจาก การสนับสนุนด้านความก้าวหน้า ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน และการสนับสนุนด้านสวัสดิการ ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารนครศรีธรรมราชต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรณีที่ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้าม คือ ระดับการศึกษา อธิบายได้ว่า หากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำลง เนื่องจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 84.4 ซึ่งเป็นผู้ที่มีโอกาสในการเลือกอาชีพมากกว่าและมีความเชื่อมั่นว่าจะหางานใหม่ได้ไม่ยาก อีกทั้งผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองมากกว่า<sup>(3)</sup> ขณะเดียวกัน หากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูง เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำ มักไม่ค่อยเชื่อมั่นว่าตัวเองมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มากพอที่จะออกไปแข่งขัน เพื่อหางานใหม่ในตลาดแรงงานเท่าที่ควร จึงมีความพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ตลอดไป จึงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า<sup>(10)</sup> สอดคล้องกับงานศึกษาของ พิเชิตพล กันทะ<sup>(11)</sup> ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมปศุสัตว์ พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อนุปริญญาและระดับอนุปริญญาจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับรายได้ต่อเดือน อธิบายได้ว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้สูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ ขณะเดียวกันบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้สูง

เนื่องจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.4 มีระดับรายได้ อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี กล่าวคือ เป็นบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กร อาจมองว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย จึงเกิดความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานศึกษาของ กัลยกร สังขชาติ ชันทอง ใจดี และวันจักร น้อยจันทร์<sup>(12)</sup> ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีรายได้สูง

ปัจจัยสำคัญที่เป็นปัจจัยส่งเสริมต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช เป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาสูง เนื่องจาก มีระดับคะแนนความคิดเห็นด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับที่สูง (Mean = 4.06 S.D=0.62) สอดคล้องกับงานศึกษาของ ภาณุวัส พันธ์รุจิรมิ และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม<sup>(13)</sup> ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ความท้าทายของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช เป็นโรงพยาบาลที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ในระดับที่สูง ซึ่งมีระดับคะแนนความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในระดับที่สูง (Mean= 3.77,S.D. = 0.64) สอดคล้องกับงานศึกษาของ ปาณิศา เขาวานวิจิตร และนิตยา สินธาว์<sup>(14)</sup> ศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นปัจจัยที่ควรยกระดับ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าของงาน อธิบายได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งมีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับปานกลาง (Mean= 3.59, S.D =0.70) สอดคล้องกับงานศึกษาของวรัชย์ สิงหฤกษ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์<sup>(15)</sup> ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ความก้าวหน้าในงานอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช ได้แก่ ภาพพจน์ขององค์กร ระบบบริหารงาน กฎระเบียบภายในองค์กร สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน และความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (Mean =3.65, S.D.=0.65) สอดคล้องกับงานศึกษาของประภัสสรณ์ ชำนาญเวช<sup>(16)</sup> ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท



เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อธิบายได้ว่า การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของโรงพยาบาลมหาราชานครศรีธรรมราชต่อบุคลากร ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการการดูแลเอาใจใส่เมื่อบุคลากรประสบปัญหา เช่น ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านการเงิน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชานครศรีธรรมราชต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งมีระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับปานกลาง (Mean =3.14 S.D.=0.88) สอดคล้องกับงานศึกษาของ พิศมัย เจริญพันธ์<sup>(17)</sup> ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุขสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน

### สรุป

ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชานครศรีธรรมราช อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรตามลำดับ โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่ม

ตัวอย่างที่มี อายุ 41- 50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน ปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่ ปัจจัยด้านความท้าทายของงานและด้านความก้าวหน้าของงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ต่อเดือน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณามาตรการจูงใจให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ต่อเดือน ผู้บริหารควรมีมาตรการกระตุ้นให้บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูงเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุว่าปัจจัยใดทำให้บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูง มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า อาจเป็นผลมาจากการต้องรับภาระงานที่หนักกว่า ซึ่งผู้บริหารควรแก้ปัญหาโดยการกระจายภาระงาน ไม่รวมภาระงานไว้ที่จุดใดจุดหนึ่ง และพิจารณาภาระงานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร



2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรพิจารณายกระดับส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่บุคลากร เช่น ด้านการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การส่งเสริมการอบรมเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน การสร้างความเข้าใจถึงระบบการประเมินผลงานให้แก่บุคลากรอยู่เป็นประจำเพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน จนนำไปสู่การมีมุมมองในแง่ลบต่อความโปร่งใสขององค์กร

3. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี หรือ โครงการที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ เพื่อเปิดให้บุคลากรภายในโรงพยาบาลมหาราชานครศรีธรรมราชได้มีโอกาสให้ทำงานเป็นทีมมากขึ้น

3. ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพอใจ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณายกระดับและสนับสนุนด้านสวัสดิการเพื่อรองรับความ

ถูกเงินแก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ หรือ ด้านการเงิน ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาลงลึกในประเด็นด้าน ภาระงาน ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมและสอดคล้องของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรโดยตรง เพื่อที่จะทราบถึงความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

2. ควรขยายมิติด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและครอบคลุมยิ่งขึ้นสำหรับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

### เอกสารอ้างอิง

1. วิลาวรรณ รัตพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกิจ; 2549
2. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior. 1979;14(2):224-47.
3. Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative science quarterly. 1977:46-56.
4. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of applied psychology. 1974;59(5):603.
5. Becker, Howard S. "Notes on the concept of commitment." American journal of Sociology 66.1 (1960): 32-40.
6. Daniel WW, Cross CL. Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences: Wiley; 2018.

7. รมิตา ประวัตต์. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา {วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต}. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. 2564
8. กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา; 2561.
9. Best J. Research in education.4th ed j. Englewood Cliff: Prentice Hall. 1981.
10. นงเยาว์ แก้วมรกต. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [ม.ป.ท.]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2542.
11. Kantha. P. Factors Affecting Organizational Commitment of the Livestock Provincial Administration Officers in Reginal. Office of Reginal Livestock 4. 2018
12. กัลยกร สังขชาติ,ชันทอง ใจดี, วันจักร น้อยจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของกำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา. Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University. 2019.
13. ภาณุวัส พันธ์วุฒิ, จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ 8.3 (2022): 148-61
14. ปาณิศา เขาวนวิจิตร, นิตยา สีนะเรวี่. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 7.1 (2021): 131-42.
15. วรชัย สิงห์ฤกษ์, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn 12.2 (2017): 203-10
16. ประภัสสรณ์ ชำนาญเวช. ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็ม เอฟ จี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ 2.1 (2021): 18-34.
17. พิศมัย เจริญพันธ์. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ [Internet]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-8/6114070016.pdf>