

ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร<sup>1</sup>

ENGAGEMENT AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF  
EMPLOYEE NAVAMIN HOSPITAL, MINBURI DISTRICT, BANGKOK

ชนกานต์ ตระหง่าน<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน และรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุดอยู่ในระดับสูง 2) ระดับความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายในงาน มีระดับความผูกพันมากที่สุดอยู่ในระดับสูง 3) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมมี

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับสูง

**คำสำคัญ :** ความผูกพัน/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### **Abstract**

The study of engagement affecting performance efficiency of employee Navamin Hospital, Minburi district, Bangkok aims to 1) study work affecting performance efficiency of employee Navamin Hospital, Minburi district, Bangkok 2) Study level of engagement on employee performance Navamin Hospital, Minburi district, Bangkok 3)To compare the differences in the performance efficiency of employee Navamin Hospital, Minburi district, Bangkok, Classified by individual factors 4) study level of engagement affecting performance efficiency of employee Navamin Hospital, Minburi district, Bangkok. This research was the quantitative conducting the survey using the questionnaires as the instruments for the data collection. The sample used in this study was 210 employees of Nawamin Hospital, Minburi District, Bangkok. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation, test hypotheses and report results with inferential statistics. To analyze the relationship between engagement and performance efficiency of employee Navamin Hospital Minburi district, Bangkok were analyzed by using a multiple correlation coefficient. The result of this study were. 1) The performance efficiency of employee Navamin Hospital Minburi district, Bangkok was found at a high level. when considering each aspect, it was found that the quantity aspect had the highest level of efficiency at a high level. 2) The level of engagement on employee performance Navamin Hospital, Minburi district, Bangkok was found at a high level. when considering each aspect, it was found that the diversity of jobs aspect had the highest level of engagement at a high level and 3) The personal factors of different employees efficient in the performance does not differ 4) The relationship between engagement and performance efficiency of employee Navamin Hospital, Minburi district, Bangkok was a statistically significant positive correlation at the 0.01 level and high correlation. When considering each side, it was found that the job characteristics factor, the diversity of jobs aspect had the relationship with performance efficiency of employee Navamin Hospital, Minburi district, Bangkok, the quantity aspect. The highest correlation was at a high level.

**Keywords :** Engagement/ Performance Efficiency

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันความต้องการใช้บริการในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพมีมากขึ้นในหลากหลายด้าน รวมทั้งการบริการทางการแพทย์ เช่น ธุรกิจโรงพยาบาลหรือสถานบริการพยาบาล ทำให้เกิดความหลากหลายและการแข่งขันกันระหว่างองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งโรงพยาบาลก็เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่มีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนหนึ่งมาจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น องค์กรจะต้องคอยปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารเพื่อความอยู่รอด ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน องค์กรจึงต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกันพนักงานก็ต้องการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและเพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานและทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและต่อประสิทธิภาพขององค์กร การทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพันในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจที่สำคัญอย่างมาก ซึ่งพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและยินดีที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร

โรงพยาบาลนวมินทร์ ตั้งอยู่ที่บริเวณถนนสีหบุรานุกิจ โดยเริ่มสร้างตั้งแต่ปี 2537 แล้วเสร็จเปิดดำเนินการในวันที่ 24 กันยายน 2538 เป็นโรงพยาบาลขนาด 180 เตียง เพื่อให้การรักษาพยาบาลกับประชาชนในเขตพื้นที่มีนบุรีและใกล้เคียงตลอดจนดูแลสุขภาพแก่ผู้ประกันตนจากสถานประกอบการ ในพื้นที่กรุงเทพมหานครตะวันออก ซึ่งโรงพยาบาลยังเน้นค่านิยมในรูปแบบการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ตามหน้าที่ ตามความรับผิดชอบ และตามความสามารถตนเอง ในการบริหารจัดการบุคลากรโรงพยาบาลนวมินทร์ การปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนนโยบายโครงสร้างองค์กร รูปแบบในการบริหาร ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปอาจทำให้บุคลากรทำงานโดยไม่ได้รับความผูกพันและความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานลดลงเรื่อย ๆ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งหากมีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรอาจมีการโยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านค่าตอบแทน การยอมรับ รวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ดังนั้นองค์กรจะต้องรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้าสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. ความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
3. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
4. ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Certo (2000, p.9 อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563 หน้า 256) ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด

Petersen และ Plowman (1953, อ้างถึงใน ศาสตราจารย์ศิลป์ ทองแรง, 2557 หน้า 19) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานไว้ ดังนี้ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่าย

## 2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971, อ้างถึงใน นิยม สีสวรรณ (2554 หน้า 10) ความผูกพันต่อองค์กร คือ การเชื่อมโยงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร เครื่องมือในการประเมินองค์กร และการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

วรารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557 หน้า 11) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร โดยความรู้สึกที่ดียอมรับความเต็มใจและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่

Steers (1977, อ้างถึงใน สราวุธ โภชนะสมบัติ 2557 หน้า 23) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

## 3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

Thomas, Joan Zielinski & Scott Ward (1984, อ้างถึงใน สมฤทัย สุวรรณ 2556 หน้า 33) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะทางสถิติที่สามารถวัดได้ เช่น อายุ เพศ สถานภาพ รายได้ อาชีพ

Chapromma (2017, อ้างถึงใน ปกัศ อุดมธรรมกุล และคณะ, 2563) ให้แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประชากร รวมทั้งพฤติกรรมของคนในแต่ละภูมิภาค เป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Linjuan Rita Men (2015) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรและการรับรู้ชื่อเสียงองค์กรภายในบริษัท กรณีศึกษาผลที่เกิดจากการสื่อสาร จากผู้นำองค์กร วัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการสื่อสารภายในที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีคุณภาพมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

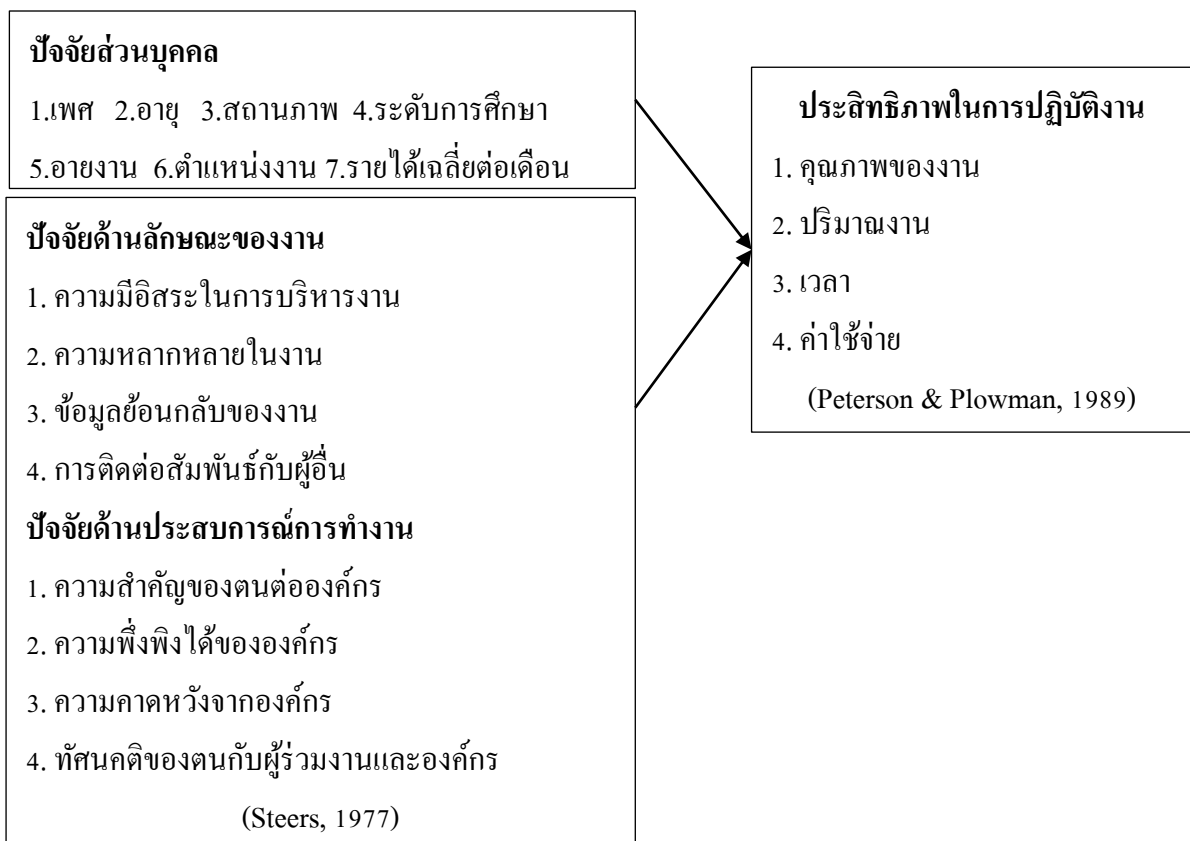
S.Roopavathi, Dr.K.Kishore (2021) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของสมดุลชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กรการทำงานสมัยใหม่เป็นอย่างมาก

หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2562) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ และ

ขึ้นส่วน พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายสำนักงาน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยที่ 20,000-30,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อทิติ เฟ่งพิโรจ (2565) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน

### 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล นวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 440 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 210 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. การศึกษา
5. อายุงาน
6. ตำแหน่งงาน
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

1. ความมีอิสระในการบริหารงาน
2. ความหลากหลายในงาน
3. ข้อมูลย้อนกลับของงาน
4. การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

1. ความสำคัญของตนต่อองค์กร
2. ความพึงพอใจขององค์กร
3. ความคาดหวังจากองค์กร
4. ทักษะของตนกับผู้ร่วมงานและองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Cronbach (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test ดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
---------------------------	------------------	------------



### ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

1. ด้านความมีอิสระในการบริหารงาน	0.922	5
2. ด้านความหลากหลายในงาน	0.928	5
3. ด้านข้อมูลย้อนกลับของงาน	0.907	5
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.912	5

### ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

1. ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	0.920	5
2. ด้านความพึงพอใจขององค์กร	0.921	5
3. ด้านความคาดหวังจากองค์กร	0.914	5
4. ด้านทัศนคติของตนเองกับผู้ร่วมงานและองค์กร	0.914	5

### ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพของงาน	0.923	5
2. ด้านปริมาณงาน	0.921	5
3. ด้านเวลา	0.925	5
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.918	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในงานและผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบแล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำไปประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามใช้ในการหาสัมพันธระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

### 6.3 การศึกษาอิทธิพลใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันที่มีอิทธิพลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวนินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

#### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวนินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับ คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับ คือ ด้านความหลากหลายในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านข้อมูลย้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านทัศนคติของตนเองกับผู้ร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านความมีอิสระในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ด้านความคาดหวังจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และด้านความพึงพอใจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับสูง และพบว่า ด้านความหลากหลายในงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร และด้านความคาดหวังจากองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ไว้ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านลักษณะของงาน ควรออกกฎระเบียบของหน่วยงานที่ไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

1.2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในค่าตอบแทนการจัดสวัสดิการดูแลพนักงานเพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ

#### 2. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรศึกษารูปแบบมาตรการการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต

2.3 ควรนำรูปแบบนี้ไปศึกษาในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เพื่อทำการเปรียบเทียบผลที่ได้ และสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

3.1 ด้านความมีอิสระในการบริหารงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการบริหารงาน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ

3.2 ด้านความพึงพอใจขององค์กร ควรจัดให้มีสวัสดิการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับพนักงาน เช่น การเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานตามอายุการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

#### 4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาถึงประสิทธิผลของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลนวมินทร์ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

4.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว อาจจะได้ข้อมูลไม่ละเอียดในบางประเด็น จึงควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

#### บรรณานุกรม

- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. บทความวิชาการปรัชญาคุษุภักดิ์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิยม สี่สุวรรณ (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมที่นำไปสู่ความไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศราวุฑ โภชนะสมบัติ (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สารนิพนธ์สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์, กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2562) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ และชิ้นส่วน. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อติดี เฟ่งพิโรจ (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Certo, S. C. (2000). Modern management (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall
- Peterson & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. Academy of Management Journal, 149-226.
- S.Roopavathi, Dr.K.Kishore. (2021). THE IMPACT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE.

Research Supervisor & Assistant Professor, Voorhees College, Vellore