

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร
โรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น¹

FACTORS IN FLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF EMPLOYEES KHOKPHOCHAI HOSPITAL
KHON KAEN PROVINCE

สงกรานต์ วัฒโน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ของบุคลากร โรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชยมีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชยไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพัน; ความจงรักภักดี

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this research, the purposes of research are (1) study a level of organizational commitment of employees Khokphochai hospital, Khon Kaen province. (2) to study independent variables of working characteristics and loyalty of employees that influence the organizational commitment of employees Khokphochai hospital, Khon Kaen province. The sample population consisted of 106 employees working at a Khokphochai hospital, Khon Kaen province. A questionnaire was instrumented in the study. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in term of percentage, frequency, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that:

1. The level of organizational commitment of employees Khokphochai hospital, Khon Kaen province was at most level.
2. Independent variable of working characteristics influence the organizational commitment of employees Khokphochai hospital, Khon Kaen province at the statistically significant level of 0.05.
3. Independent variable of loyalty of employees influenced the organizational commitment of employees Khokphochai hospital, Khon Kaen province at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Commitment; Loyalty

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้างความพึงพอใจเมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันแล้วนั้นผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรและประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากคือความ

ผูกพันต่อองค์การถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะความผูกพันเป็นตัวประสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ

โรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย เป็นสถานบริการทางสุขภาพและสาธารณสุข เป็นงานบริการที่มีความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่ทุกคนสามารถเข้าถึงการให้บริการทางการแพทย์โดยไม่จำกัดเพศ วัย เชื้อชาติ การศึกษาภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบบริการ สาธารณสุขขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในรูปแบบสวัสดิการทั้งนี้ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ระบุว่าระบบ หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage : UHC) ของไทยเป็นหนึ่งในตัวอย่างที่ดีที่สุดของการระบบหลักประกันสุขภาพที่ดีโดยไม่ต้องจ่ายแพง สอดคล้องกับสถานะของประเทศไทยที่มีรายได้ต่อหัวค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่ใช้ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกัน การบริการสาธารณสุขของภาครัฐมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมประชากรเกือบทั้งประเทศ โดยรัฐบาลได้ขยายสถานพยาบาล ซึ่งรวมถึงศูนย์อนามัยและโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น แม้สถานพยาบาลของรัฐจะมีอยู่มาก แต่โรงพยาบาลรัฐก็ประสบปัญหาในหลายๆ ด้านซึ่งรวมไปถึงปัญหาการบริหารจัดการ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรในฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรในหลากหลายด้าน ที่มีความเชี่ยวชาญ และบุคลากรที่ใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพและทั่วถึงกับผู้เข้ารับบริการ แต่บุคลากรต่าง ๆ เหล่านี้ต้องทำงานภายใต้ความต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการคุณภาพการให้บริการโรงพยาบาลที่สูงขึ้นในทุกวัน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้มีการเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรังต่าง ๆ และประเทศไทยทำการปฏิรูประบบบริการสุขภาพให้มีการประกันสุขภาพเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงบริการสุขภาพแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ทำให้มีการใช้บริการสุขภาพมากขึ้นรวมไปถึงการมุ่งพัฒนาธุรกิจบริการสุขภาพโดยให้เป็นประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบริการทางสุขภาพ Medical Hub ด้วยการเพิ่มสถานบริการสุขภาพของภาคเอกชนเพื่อรองรับผู้ใช้บริการต่างชาติยังทำให้เกิดการไหลออกของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐไปยังภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น

ในช่วงที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งระดับโลกและระดับประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และด้านสังคม รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรนา (Covid – 19) ล้วนส่งผลให้กระทบต่อการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้ทุกองค์การต้องปรับตัวเพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องปรับนโยบายการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อความปลอดภัยของบุคลากรที่ต้องแบกรับภาระเพิ่มขึ้นในการดูแลรักษาผู้ป่วยที่รอการรักษาตัวเนื่องจากติดเชื้อโรคไวรัสโคโรนา (Covid – 19) และการเห็นเห็นน้อยกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละวัน ซึ่งภาระงานเพิ่มอีกเป็นเท่าตัว บุคลากรเกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่อภาระงานที่แบกรับอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารองค์การพยายามที่จะประคับประคององค์การให้ผ่านพ้นวิกฤตินี้ไปด้วยกัน โดยการเพิ่มค่าตอบแทนในการที่สูงกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี และ

ผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 วัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) สรรหา 2) พัฒนา 3) รักษาไว้ และ 4) ใช้ประโยชน์

ความผูกพันต่อองค์กร คือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้ไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กรมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่ดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป (สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557, หน้า 1-2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร (จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์, 2556, หน้า 1)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย” เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชยต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย อยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย

สมมติฐานการวิจัย

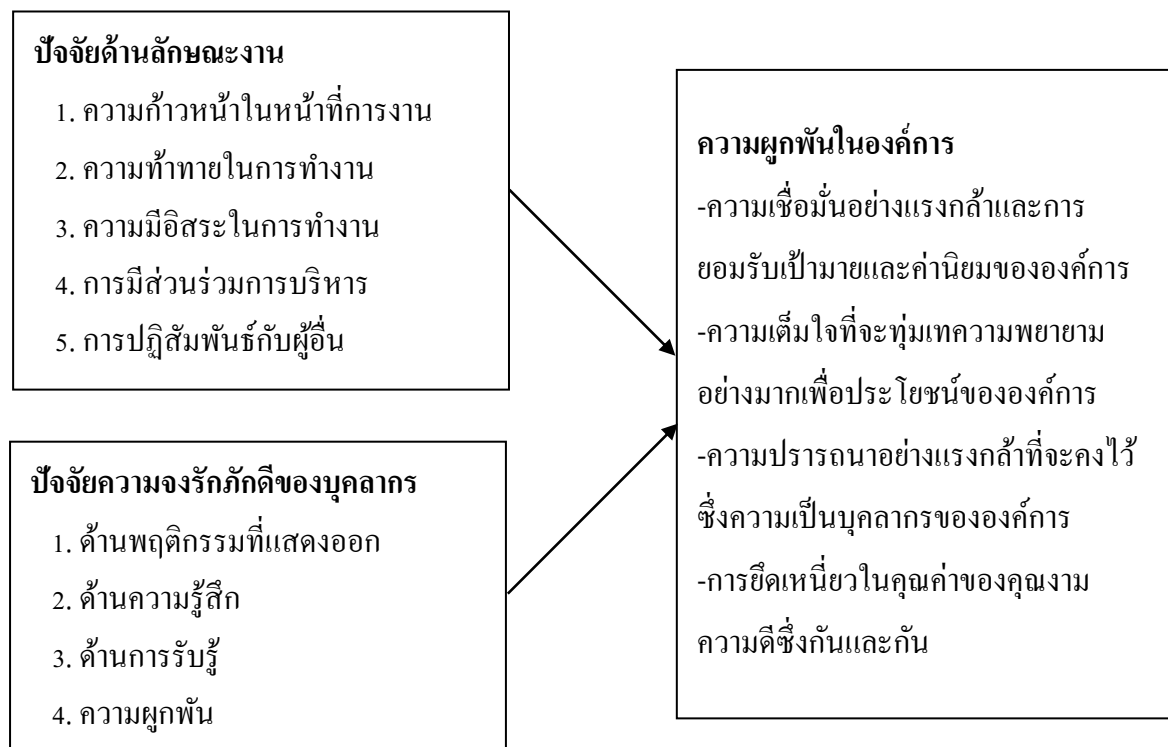
1. บุคลากร โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเนื้อหาที่จะกล่าวถึงได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การตัดสินใจซื้อ
- 3) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี
- 4) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสำรวจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในเบื้องต้น ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากเครื่องมือแบบสำรวจที่ได้จัดทำขึ้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สังกัดโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย อำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย จำนวน 106 คน เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 106 คน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลร้อยละ 100

3. **ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย** การศึกษาวิจัยนี้ ผู้ศึกษามีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- (1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- (2) ความท้าทายในการทำงาน
- (3) ความมีอิสระในการทำงาน
- (4) การมีส่วนร่วมการบริหาร
- (5) การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2) ปัจจัยด้านความจงรักภักดีของบุคลากร

- (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
- (2) ด้านความรู้สึก
- (3) ด้านการรับรู้
- (4) ความผูกพัน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันในองค์การ

- (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์การ
- (4) การยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire)) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุ การทำงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์กร และการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended-question) จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์กรประกอบ ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended-question) จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์กรประกอบ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ และความผูกพัน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอนแนะ

โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น ซึ่งเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ใช้ มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องในเบื้องต้น ดังนี้

5.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยข้อเสนอนแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้มีการนำคำแนะนำมาปรับปรุงและแก้ไขตามที่ได้รับการเสนอนแนะ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่จะศึกษา ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

5.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คน เพื่อหาคุณภาพ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่า Cronbach's alpha การหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) ของแบบสอบถามในภาพรวมของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.745 โดยแบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงาน (ตอนที่ 2) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 แบบสอบถามปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงาน (ตอนที่ 3) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 และแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร (ตอนที่ 4) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 ซึ่งผลจากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.745	78

6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

1) การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการดำเนินการดังนี้

(1) ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อเพื่อขออนุญาตผู้บริหารของโรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้บุคลากรโรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย ได้กรอกข้อมูล ระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2564

(2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้บุคลากรโรงพยาบาล โศกโพธิ์ไชย ได้กรอกข้อมูลลงในลิงค์ตอบแบบสอบถาม

(3) นำข้อมูลที่ตรวจสอบในขั้นแรกแล้วไปบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประมวลผลข้อมูล โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตรวจสอบรหัสข้อมูลอีกครั้งสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติครั้งต่อไป

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาทฤษฎี เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยานิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และตารางวิชาการ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงบันทึกข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์ และทำการประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

2.1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2.2) วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความท้าทายในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.3) วิเคราะห์ปัจจัยความจงรักภักดีของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกลึก และด้านการรับรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.4) วิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.5) การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากรพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981, p.179 – 187 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541)

2.6) การแปลความหมายระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981, p.179 – 187 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541)

3) การทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$ เพื่อวิเคราะห์หา ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ของบุคลากร โรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย

(1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 มีสถานภาพสมรส จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีอายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34 และมีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาทจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7

(2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์การ จากการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ พบว่า ระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.639 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.717 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.068 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.640 รองลงมาคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์การ ค่าเฉลี่ย 3.657 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.791 และ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ค่าเฉลี่ย 3.569 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.727 ส่วนความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.266 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.036

(3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.020 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.728 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ย 4.178 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.810 ความมีอิสระในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.998 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.532 รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.984 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.608 ด้านความท้าทายในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.931 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.566 และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.871 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.670 ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.711 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.631

(4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.639 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.716 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.212 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.797 รองลงมาคือความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 4.178 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.810 และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ค่าเฉลี่ย 3.874 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.837 ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้สึก มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.816 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.877

(5) ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาและวิเคราะห์สมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล โคกโพธิ์ไชย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.639 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.717

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาล โคกโพธิ์ไชย จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล โคกโพธิ์ไชย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความจงรักภักดีไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล โคกโพธิ์ไชย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) อภิปรายผล

(1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากร โรงพยาบาล โคกโพธิ์ไชย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ความท้าทายในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวววรรณ ละอองศรี (2551) ซึ่งทำการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เฟด เดอรัลเอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดต่อด้านภาพรวมขององค์กร เมื่อพิจารณาความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช สุบรรณรักษ์ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานการประปานครหลวงมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยการแสดงออกทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถคู่ได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และสุดท้ายจะถือว่าบุคลากรใช้ความพยายามอย่างเต็ม

ความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2004)

(2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาล โศก โปธิ์ ไชย พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความท้าทายในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทราขั่ว (2553) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งอธิบายได้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและบุคลากรเพียงดำเนินการตามขั้นตอนนั้น ส่งผลให้เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ก็สามารถทำสำเร็จคล่องไปได้ด้วยดี

(3) ปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล โศก โปธิ์ ไชย พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ที่ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในด้านความจงรักภักดีในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Rees ที่กล่าวว่า การรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อมั่นที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำเช่น มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือต่อผู้บังคับบัญชา โดยปรากฏการณ์ของโรงพยาบาล โศก โปธิ์ ไชย สามารถอธิบายได้ว่าผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ ให้ความช่วยเหลือและยินดีกับบุคลากรเสมอจึงทำให้บุคลากรเชื่อมั่นและมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความเครียดในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน เป็นต้น เพื่อทราบถึงปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรได้ โดยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรภายในองค์กร เพื่อองค์กรจะได้หาวิธีการปรับปรุงและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. องค์กรควรวางวิธีการที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รักในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ จนเกิดการแสดงออกเป็นพฤติกรรมความจงรักภักดี ต่อองค์กร เช่น ให้ทำความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับความสำคัญของทุกตำแหน่งในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งจะได้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองสำคัญต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่รักษาผลประโยชน์ขององค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดในพื้นที่ภาค 8 กรมประชาสัมพันธ์. รายงานการพัฒนาหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3, สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

จุฑารัตน์ พุฒตาล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในสังกัดกรมแพทย์ทหารบก. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการ), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ .

พรพิมล เอี่ยมฤกษ์ชัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ อัตตมโนทัศน์ในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายซอฟต์แวร์ด้านการออกแบบ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทีส โก้ จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.

รังสรรค์ ประเสริฐ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สยามบุ๊คส์.

วาทีณี เทียงตรง. (2559). การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด). งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร วิทญ์อุดม. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ชนรัชการพิมพ์จำกัด.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.) (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.