



ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

Hygiene Factors, Motivational Factors and Organizational Culture Affecting Employee Engagement of the Bangplee Hospital Personnel, Samut Prakan Province

นิลาวรรณ งามขำ^{1*}, สุชาดา สุทันสุวรรณ², มลฤดี สีนระครุฑ², ปัทมวรรณ เรืองศรี²,
ปียติดา ลาคำ², ยัสมี สะนิ², พรทิพา ฤทธิศรี², มูนิะห์ สว², ปริมาภรณ์ สุขคำ²
¹อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
²นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล)
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
*Email : nilawan_ngamkham@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และอำนาจการทำนายของปัจจัย
สุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาชนิดหาความสัมพันธ์ โดยปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก
(Herzberg) และวัฒนธรรมองค์กรใช้ทฤษฎีของคูกและแล็ฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty) กลุ่มตัวอย่าง
เป็นบุคลากรประจำทั้งหมดในโรงพยาบาลบางพลีที่ถูกสุ่มเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามประเภทการจ้างงาน
จำนวน 206 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
กับจุดประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.934 เก็บข้อมูลเดือน
พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 98.06 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถดถอย
อย่างง่าย



จากการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบางพลี มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.39$) และพบว่า ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.635$, $p < 0.05$, $R^2 = 0.162$) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.600$, $p < 0.05$, $R^2 = 0.148$) และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.387$, $p < 0.05$, $R^2 = 0.110$) ผู้บริหารโรงพยาบาลบางพลีสามารถนำข้อค้นพบจากการศึกษาไปกำหนดนโยบายและจัดกิจกรรมการเพิ่มความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาล

คำสำคัญ : ความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

This research aimed to study the employee engagement levels : the predictive hygiene factors, motivational factors and organizational culture of the Bangplee Hospital personnel, Samut Prakan Province. This research was a descriptive correlational study that used the hygiene factors and motivational factors theory of Herzberg and used the organizational culture theory of Cooke and Lafferty. The personnel who participated in the research analysis were the personnel of the Bangplee Hospital who were randomly sampled by stratified random sampling through this type of employment. The sample size was 206. The number of questionnaires returned was 202. The tool used for the data collection was the questionnaire which had been validated by 3 experts. The Index of Objective Congruence (IOC) of the questions was between 0.67 – 1.00. The reliability of the questionnaire was 0.934. The data were collected on November 2017. Return respondents were 98.06%. The data analysis used simple regression statistics.

Results of this research, showed that the overall employee engagement of the Bangplee Hospital Personnel, was at a high level ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.40$). The hygiene factors which effected the employee engagement by significance level was at 0.05 ($b = 0.635$, $p < 0.05$, $R^2 = 0.162$). The motivation factors affected the employee engagement at a statistical significance level of 0.05 ($b = 0.600$, $p < 0.05$, $R^2 = 0.148$). The organizational culture affected the employee engagement at a statistical significance level of 0.05



($b = 0.387$, $p < 0.05$, $R^2 = 0.110$). The results of the study indicated that the administration of Bangplee Hospital can construct the policy and employee engagement activities to enhance the employee engagement levels : hygiene factors, motivation factors and organizational culture.

Keywords : Employee engagement, hygiene factors, motivational factors, organizational culture

บทนำ

นับจากรัฐบาลดำเนินนโยบายควบคุมตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเมื่อปี พ.ศ. 2543 เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐ ทำให้บุคลากรด้านสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา ไม่สามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้ ยกเว้นแพทย์และทันตแพทย์ที่ยังคงสถานะของการเป็นวิชาชีพขาดแคลน ยังคงได้รับการบรรจุอยู่⁽¹⁾ ข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุขพบว่า ในปัจจุบัน มีเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุขทั้งหมดประมาณ 207,867 คน⁽²⁾ โดยข้อมูลจากชมรมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ระบุว่า ปัจจุบัน ยังมีการลาออกของแพทย์เป็นจำนวนมากทุกปี เกือบร้อยละ 40 ของจำนวนแพทย์ทั้งหมด ซึ่งตกปีละประมาณ 600 คน⁽³⁾ นอกจากนี้ พยาบาลมีอัตราการลาออกร้อยละ 40.84 นักเทคนิคการแพทย์ร้อยละ 64.58 และนักกายภาพบำบัดร้อยละ 51.05 ต่อปี⁽⁴⁾ จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า มีหลายวิชาชีพยังคงมีความขาดแคลนอยู่ แม้ว่าในหลายวิชาชีพจะมีการเพิ่มจำนวนผู้เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความขาดแคลน แต่ความต้องการบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ในอนาคตการขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุขในเกือบทุกวิชาชีพจะยังเป็นปัญหาที่ท้าทายระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย

ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยาส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขและระบบกำลังคนด้านสุขภาพ อีกทั้งยังมีปัจจัยซ่อนเร้นในเรื่องความผูกพัน (engagement factor) ของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร⁽⁵⁾ ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจอาจจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ความผูกพันของบุคลากรอาจจะอยู่ในรูปของการผูกพันต่อองค์กร (organization engagement) หรือความผูกพันต่องาน (job engagement) ในทางปฏิบัติ เราต้องการให้พนักงานมีความผูกพันทั้งสองส่วนคือ รักทั้งองค์กรที่อยู่และรักงานที่รับผิดชอบ สำหรับสิ่งที้องค์กรได้รับจากความผูกพันของบุคลากร คือ ผลการทำงานที่ดีขึ้น อัตราการขาด ลา มาสายหรือลาออกลดลง และประสิทธิผลขององค์กรที่เพิ่มขึ้น⁽⁶⁾ อีกทั้งในปัจจุบัน มีการพัฒนาเครื่องมือวินิจฉัยองค์กรระดับตัวบุคคล “Emo-meter” (Employee Engagement on meter) สำหรับวัดความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งแนวคิดนี้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสถาบันรับรองคุณภาพสถาน



พยาบาล (สรพ.) ประกอบกับ สรพ.ได้สนับสนุนการใช้เครื่องมือดังกล่าว ช่วยให้ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลเกิดความเข้าใจ และตระหนักในประเด็นการบริหารจัดการบุคลากรที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างถูกต้องชัดเจน⁽⁷⁾

จากการสำรวจข้อมูลของโรงพยาบาลบางพลี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีปัญหาอัตราการโยกย้าย ลาออกของบุคลากรในทุกกลุ่มงานของโรงพยาบาล จึงเกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้านตามมา เช่น มีบุคลากรการแพทย์ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ผู้ป่วยได้รับการรักษาล่าช้า โรงพยาบาลเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้นในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน⁽⁸⁾ ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว หากไม่ได้รับการแก้ไข อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรของโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ การศึกษาที่ผ่านมาว่า มีการศึกษาปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทเป็นส่วนใหญ่ พบการศึกษาในโรงพยาบาลน้อยมาก^(7, 9-11) และการศึกษาในโรงพยาบาลยังไม่พบการศึกษาที่นำแนวคิดการวัดความผูกพันด้วยเครื่องมือวัด Emo-meter ตามที่ สรพ. ผลักดันให้โรงพยาบาลใช้วัดเพื่อพัฒนาการบริหารบุคลากรของโรงพยาบาล^(12, 13) ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนขึ้นในบริบทของโรงพยาบาล และข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ โรงพยาบาลสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของปัจจัยสุขอนามัยต่อความผูกพันของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของปัจจัยจิตใจต่อความผูกพันของบุคลากร
4. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ชนิดวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (correlational research) ในลักษณะของการศึกษาปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยประชากรเป็นบุคลากรประจำทั้งหมดในโรงพยาบาลบางพลี จำแนกตามประเภทการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 364 คน⁽¹⁴⁾ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรประจำทั้งหมดของโรงพยาบาลบางพลีจำนวนหนึ่งที่ถูกสุ่มเลือก ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณ



ของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน ดวงฤดี กิตติจารุดุลย์)⁽¹⁵⁾ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้เท่ากับ 187 คน และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มอีกร้อยละ 10 = 19 คน เพื่อป้องกันการสูญหายหรือไม่ครบถ้วนของข้อมูล⁽¹³⁾ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูล จึงเท่ากับ $187+19 = 206$ คน ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามตำแหน่งงานประเภทการจ้างของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลีและทำการสุ่มตัวอย่างจากทุก ๆ ชั้นภูมิ โดยผู้วิจัยหาค่าสัดส่วนในแต่ละชั้น จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยนำรายชื่อของบุคลากรในแต่ละชั้นภูมิมาจับฉลากแบบไม่มีการคืนที่ (sampling without replacement) จนครบจำนวนตามค่าสัดส่วนที่คำนวณได้ในแต่ละชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานตามประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงานกับโรงพยาบาลบางพลีถึงปัจจุบัน จำนวน 5 ข้อคำถาม โดยคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (multiple choices questions) และเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (stay) ความหวังใยและนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (say) ความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร (strive) จำนวน 9 ข้อคำถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ ความรู้สึกเห็นด้วยระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สร้างตามมาตรวัตของลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน พงศ์ศรีพันธ์ พลศรีเลิศ)⁽⁹⁾ มีเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรตามการแบ่งของเบสท์ (Best อ้างถึงใน จิรประภา อัครบวรและคณะ)⁽⁷⁾ คือ 1.00 – 2.33 หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ 2.34 – 3.66 หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง 3.67 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ความมั่นคงในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 21 ข้อคำถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความรู้สึกเห็นด้วยระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สร้างตามมาตรวัตของลิเคิร์ท อ้างถึงใน พงศ์ศรีพันธ์ พลศรีเลิศ⁽⁹⁾ มีเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยสุขอนามัยตามเกณฑ์ของเบสท์ อ้างถึงใน จิรประภา อัครบวรและคณะ⁽⁷⁾ คือ 1.00 - 1.49 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1.50 - 2.49 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับน้อย 2.50 - 3.49 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับปาน



กลาง 3.50 - 4.49 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก 4.50 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ การสื่อสารในองค์กร งานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และภาพลักษณ์ขององค์กร จำนวน 18 ข้อคำถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจตามเกณฑ์ของเบสท์⁽⁷⁾ เหมือนแบบสอบถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ จำนวน 14 ข้อคำถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กรตามเกณฑ์ของเบสท์⁽⁷⁾ เหมือนแบบสอบถามส่วนที่ 3

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ อาจารย์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบางพลี และอาจารย์ด้านการใช้ภาษา ค่า Index of Item-Objective Congruence (IOC) มากกว่า 0.50 ทุกข้อตามทฤษฎีของโรวิลเนลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton)⁽¹⁶⁾ กล่าวคือ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อ ส่วนการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในโรงพยาบาลบางพลีซึ่งเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลจำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด 0.934

จริยธรรมการวิจัย คณะผู้วิจัยขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2560 เลขที่รับรอง อ.589/2560 ผู้วิจัยชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารชี้แจงและการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ประโยชน์การเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้ทราบ และเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีการระบุรายละเอียดดังกล่าวในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยรักษาความลับของการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกและผู้ช่วยวิจัยนำส่งผู้วิจัยโดยตรงโดยไม่ผ่านนักศึกษาคนใด เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย และทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงกับตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง



การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตทำวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางพลี และคณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ที่ได้รับมอบหมายจากโรงพยาบาลเป็นผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างตลอดจนการรวบรวมแบบสอบถามกับคืนแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 – 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 หลังจากกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถาม โดยส่งคณะผู้วิจัยโดยตรง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 202 คนจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 206 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล จากนั้น คณะผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง รวมถึงตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (data verification) ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานตามประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงานกับโรงพยาบาลถึงปัจจุบัน) และการใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของบุคลากร ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ละคู่ โดยศึกษาปัจจัยปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis) ซึ่งผู้วิจัยมีการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลโดยพิจารณาจากกราฟ probability - probability plot และฮิสโตแกรม (histogram) ค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรความผูกพันของบุคลากรเท่ากับ 0.036, -0.295 ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยสุขอนามัยเท่ากับ -0.165, 0.194 ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยค่าเงินเท่ากับ 0.097, 0.512 ตามลำดับและตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ -0.190, 0.448 ตามลำดับ ซึ่งค่าความเบ้ความโด่งอยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ⁽¹⁷⁾ และ ค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 ทุกตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอยอย่างง่ายก่อนวิเคราะห์อำนาจการทำนายระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 202 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลบางพลีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.8 ในช่วงอายุ 27 – 34 คิดเป็นร้อยละ 31.2 ($\bar{x} = 35.03$, $SD = 8.38$, $min = 19$, $max = 56$) บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.8 ซึ่งทำงานเป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.4 และระยะเวลาที่ทำงานกับโรงพยาบาลบางพลีส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.7 ($\bar{x} = 7.70$, $SD = 6.52$, $min = 1$, $max = 35$)



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์รายตัวแปรพบว่า ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.39$) ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.25$) ปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.27$) และวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กรรายตัวแปร และรายด้าน (n=202 คน)

ตัวแปร	(\bar{x})	SD	การแปลผล
ความผูกพันของบุคลากร	4.05	0.39	ระดับสูง
- ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	3.99	0.53	ระดับสูง
- ความห่วงใยและนึกถึงองค์กรในทางที่ดี	4.01	0.55	ระดับสูง
- ความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	4.14	0.49	ระดับสูง
ปัจจัยสุขอนามัย	3.98	0.25	ระดับมาก
- ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.88	0.47	ระดับมาก
- สวัสดิการ	3.87	0.52	ระดับมาก
- สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.89	0.45	ระดับมาก
- สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.57	ระดับมาก
- สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป	4.12	0.45	ระดับมาก
- ความมั่นคงในการทำงาน	3.95	0.44	ระดับมาก
- ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	4.04	0.47	ระดับมาก
ปัจจัยจิตใจ	4.03	0.27	ระดับมาก
- ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.05	0.44	ระดับมาก
- การสื่อสารในองค์กร	4.03	0.44	ระดับมาก
- งานที่ทำหาย	4.00	0.46	ระดับมาก
- โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.95	0.43	ระดับมาก
- การได้รับการยอมรับนับถือ	4.07	0.47	ระดับมาก
- ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.99	0.43	ระดับมาก
วัฒนธรรมองค์กร	3.96	0.33	ระดับมาก
- มิตินั้นความสำเร็จ	3.82	0.48	ระดับมาก
- มิตินั้นสั่งการแห่งตน	4.03	0.46	ระดับมาก
- มิตินั้นบุคคลและการสนับสนุน	3.94	0.49	ระดับมาก
- มิตินั้นมิตรสัมพันธ์	4.10	0.49	ระดับมาก



ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์อำนาจการทำนายของปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กร ต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยส่งผล ต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (unstandardized coefficients (b) = 0.635, $p < 0.05$) หรือปัจจัยสุขอนามัยมีอำนาจการทำนายความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาล กล่าวคือ ถ้าบุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยสุขอนามัยเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันมากขึ้น และปัจจัยสุขอนามัยมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากรได้ร้อยละ 16.2 สามารถเขียนสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ ความผูกพันของบุคลากร = $1.521 + 0.635$ (ปัจจัยสุขอนามัย) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยสุขอนามัยต่อความผูกพันของบุคลากร (n = 202)

ปัจจัยทำนาย	b	SE	Beta (β)	t	p - value
ปัจจัยสุขอนามัย	0.635	0.102	0.403	6.224	0.000*
Constant = 1.521, $R^2 = 0.162$, $R^2_{adj} = 0.158$, SEE = 0.356, F = 38.740, p = 0.000					

* $p < 0.05$, b = unstandardized coefficients, SE = standard error, R^2 = R square, R^2_{adj} = adjusted R square, SEE = standard error of the estimate, F = F-test, t = Partial t-test, p = p - value

การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อทำนายปัจจัยจิตใจต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (b = 0.600, $p < 0.05$) หรือปัจจัยจิตใจมีอำนาจการทำนายความผูกพันของบุคลากร กล่าวคือ ถ้าโรงพยาบาลบางพลีให้การ สนับสนุนด้านปัจจัยจิตใจเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลมากขึ้น และปัจจัยจิตใจ มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากรได้ร้อยละ 14.8 สามารถเขียน สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ ความผูกพันของบุคลากร = $1.639 + 0.600$ (ปัจจัยจิตใจ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจต่อความผูกพันของบุคลากร (n = 202)

ปัจจัยทำนาย	b	SE	Beta (β)	t	p - value
ปัจจัยจิตใจ	0.600	0.102	0.384	5.890	0.000*
Constant = 1.639, $R^2 = 0.148$, $R^2_{adj} = 0.144$, SEE = 0.359, F = 34.697, p = 0.000					

* $p < 0.05$, b = unstandardized coefficients, SE = standard error, R^2 = R square, R^2_{adj} = adjusted R square, SEE = standard error of the estimate, F = F-test, t = Partial t-test, p = p - value



การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อทำนายวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.387, p < 0.05$) หรือวัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจการทำนายความผูกพันของบุคลากร กล่าวคือ ถ้าโรงพยาบาลบางพลีให้การสนับสนุนด้านวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลมากขึ้น และวัฒนธรรมองค์กรมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากรได้ร้อยละ 11.0 สามารถเขียนสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ ความผูกพันของบุคลากร = $2.516 + 0.387$ (วัฒนธรรมองค์กร) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของบุคลากร (n = 202)

ปัจจัยทำนาย	b	SE	Beta (β)	t	p - value
วัฒนธรรมองค์กร	0.387	0.078	0.332	4.981	0.000*
Constant = 2.516, R ² = 0.110, R ² adj = 0.106, SEE = 0.367, F = 24.813, P = 0.000					

* $p < 0.05$, b = unstandardized coefficients, SE = standard error, R² = R square, R²adj = adjusted R square, SEE = standard error of the estimate, F = F-test, t = Partial t-test, p = p - value

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาชนิดความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรประจำทั้งหมดในโรงพยาบาลบางพลีที่ถูกสุ่มเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามประเภทการจ้างงาน จำนวน 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เก็บข้อมูลเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2560 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับคืนมา 202 คน คิดเป็นร้อยละ 98.06 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถดถอยอย่างง่าย จากการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบางพลี มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05, SD = 0.39$) และพบว่า ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.635, p < 0.05, R^2 = 0.162$) ปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.600, p < 0.05, R^2 = 0.148$) และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.387, p < 0.05, R^2 = 0.110$) อนึ่งจากผลการศึกษานำมาจากการทำนายของปัจจัยสุขอนามัยต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.635, p < 0.05$) กล่าวได้ว่า ถ้าบุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยสุขอนามัยเพิ่มขึ้น จะทำให้



บุคลากรมีความผูกพันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพงศธรันย์ พลศรีเลิศ⁹ ที่ศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรพบว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.629, p=0.000$) รวมทั้งการศึกษาของธมนพัทธ์ สิมากร⁽¹⁸⁾ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลพบว่า ปัจจัยด้านรางวัลและสิ่งตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยสุขอนามัย มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.140, p<0.05$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Hew et al⁽²¹⁾ ที่ศึกษาความผูกพันของพยาบาลพบว่า การให้รางวัลและการยกย่องชมเชยซึ่งเป็นปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ($\beta = 0.390, p=0.0001$) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของจिरประภา อัครบวร⁽⁷⁾ ที่กล่าวว่า ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน สุรพล เพชรไกร)⁽¹⁹⁾ กล่าวว่า หากองค์กรสนับสนุนด้านปัจจัยสุขอนามัยแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้บุคคลอยู่กับองค์กรนานขึ้น รวมทั้งการศึกษาของธนาคาร ชันธพิต⁽²⁰⁾ ได้ศึกษาปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความผูกพันหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า การให้สวัสดิการส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กรและมีความจงรักภักดีมากยิ่งขึ้น

อำนาจการทำนายของปัจจัยจิตใจต่อความผูกพันของบุคลากร การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อทำนายปัจจัยจิตใจต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.600, p<0.05$) กล่าวคือ ถ้าโรงพยาบาลบางพลีให้การสนับสนุนด้านปัจจัยจิตใจเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของ Ferinia et al⁽²²⁾ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับความผูกพันของบุคลากรพบว่า ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัววัดความผูกพันของพยาบาล ($\beta = 0.290, p = 0.00$) และงานวิจัยของของปริกมณ จินตananท์⁽¹¹⁾ ที่ศึกษาปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการพบว่า ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพัน นอกจากนี้ แนวคิดของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน สุรพล เพชรไกร)⁽¹⁹⁾ กล่าวว่า แรงจูงใจหรือปัจจัยจิตใจเป็นการกระตุ้นจากลักษณะภายในของงานเอง ทำให้เกิดความพอใจในงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ งานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าของงาน และส่งผลให้บุคคลอยู่กับองค์กรนานขึ้น มีความผูกพันกับองค์กร รวมทั้งแนวคิดของศิริพร จันทศรี⁽²³⁾ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยจิตใจทำให้บุคลากรมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

อำนาจการทำนายของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของบุคลากร การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อทำนายวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b = 0.387, p < 0.05$) กล่าวได้ว่า ถ้าโรงพยาบาลบางพลีให้การสนับสนุนด้านวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งทิวา สมตน⁽²⁴⁾ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของนศรียา อาลีตีมัน⁽¹⁰⁾ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในงานโดยผ่านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.400, p = 0.000$) ประกอบกับแนวคิดของบิลลี เจ.ฮอดจ์ (Billy J. Hodge) และวิลเลียม พี. แอนโทนี (William P. Anthony) อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ⁽²⁵⁾ และแนวคิดของเจ. สตีเวน อ็อตท์ (J. Steven Aott) อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ⁽²⁵⁾ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นผลรวมของค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวังที่สมาชิกในองค์กรหรือ ในกลุ่มย่อยยึดถือร่วมกัน ซึ่งผลรวมดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน จะทำให้บุคคลมีทัศนคติ ความเชื่อที่ดี และอยู่กับองค์กรนานขึ้นมีความผูกพันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี ดังนั้น ผู้บริหารของโรงพยาบาลจึงควรวางแผนและกำหนดนโยบายโดยให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การทำเป็นแผนปฏิบัติงานหรือโครงการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวตลอดทั้งปี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สิทธิของพนักงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ⁽¹¹⁾ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนขึ้น เนื่องจากผู้วิจัยพบว่าตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากรได้ในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 16.2, 14.8, 11.0 ตามลำดับ ($R^2 = 0.162; R^2 = 0.148; R^2 = 0.110$ ตามลำดับ) และควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (caused model) ในการหาอิทธิพลระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของบุคลากร เพื่อยืนยันข้อค้นพบในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ทราบอิทธิพลระหว่างตัวแปรและตัวแปรใดมีอิทธิพลมากที่สุด



เอกสารอ้างอิง

1. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2560 [เข้าถึงเมื่อ 30 สิงหาคม 2560]. ความจริงว่าด้วยตำแหน่งข้าราชการกับวิกฤติกำลังพยาบาล; [1]. เข้าถึงจาก <https://www.hsri.or.th/researcher/media/issue/detail/4643>
2. กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. สถิติสาธารณสุข 2558. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก; 2558.
3. สมานฉันท พุทธิจักร. ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง [อินเทอร์เน็ต]. เชียงใหม่: ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง. ตรวจสอบ 10 เหตุผล แพทย์ไหลออกจาก รพ.รัฐ; [1]. [เข้าถึงเมื่อ 29 มกราคม 2560]. เข้าถึงจาก <http://www.tcijthai.com/news/2017/29/scoop/6707>
4. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. วิกฤติแพทย์-พยาบาลสมองไหล บาดแผลเรื้อรังที่ต้องเร่งรักษา; [1]. [เข้าถึงเมื่อ 25 สิงหาคม 2560]. เข้าถึงจาก www.thaihealth.or.th/Content/22790-วิกฤติแพทย์-พยาบาลสมองไหล%20บาดแผลเรื้อรังที่ต้องเร่งรักษา.html
5. ชาญณรงค์ วงศ์วิชัย. เจาะลึกระบบสุขภาพ. [อินเทอร์เน็ต]. อุดรธานี: มูลนิธิพัฒนาสาธารณสุขไทย; 2556 [เข้าถึงเมื่อ 5 เมษายน 2560]. กำลังคนสุขภาพในฐานะแรงงาน : ปัญหาและทางออกของระบบสุขภาพไทย; [1]. เข้าถึงจาก: <https://www.hfocus.org/content/2016/04/12004>
6. สุวัฒน์ นวลขาว. โลจิสติกส์แมค [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพมหานคร: เฟรทแมกซ์แอนด์เวอร์ทีเทซิง; [เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2559]; เข้าถึงจาก <http://www.freightmaxad.com/magazine/?p=9701>
7. จิรประภา อัครบวร, รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, จารุวรรณ ยอดระฆัง, ขวัญ นวลสกุล. เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: แอพไอเดีย; 2557.
8. กำไลมาศ กฤษเพชรกลุ่ม. ประวัติองค์กร (Hospital profile). สมุทรปราการ: โรงพยาบาลบางพลี; 2560.
9. พงศ์ศรันย์ พลศรีเลิศ. ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ [อินเทอร์เน็ต]. กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2559. [เข้าถึงเมื่อ 25 กันยายน 2560]; 2(1), 56-67. เข้าถึงจาก:<http://e-journal.rpu.ac.th/index.php/ojs2-1/article/viewFile/37/37>



10. นครียา อาลีตีมัน. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลา; 2558
11. ปรีกมน จินตนาพันธ์. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ [อินเทอร์เน็ต]. มกราคม – มิถุนายน 2557. [เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2560]; 5(1), 116-138. เข้าถึงจาก: <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/4644/4475>
12. สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ตั้งใจทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ; 2556.
13. รักษ์รัศมี วุฒิमानพ. ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.
14. โรงพยาบาลบางพลี [อินเทอร์เน็ต]. สมุทรปราการ: โรงพยาบาลบางพลี; 2560. [เข้าถึงเมื่อ 20 สิงหาคม 2560]. จำนวนบุคลากร; [1]. เข้าถึงจาก <https://www.bphos.net/index.php>
15. ดวงฤดี กิตติจารุคุลย์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตระหนักด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงกรณีศึกษา: บริษัทนำเข้าส่งออกแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์]. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น; 2557.
16. Rovinelli RJ, Hambleton RK. On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research 1977. 2(2):49-60.
17. กริช แร่งสูงเนิน. การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น; 2554.
18. ธมนพัชร์ สิมากร. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [อินเทอร์เน็ต]. กรกฎาคม – ธันวาคม 2559. [เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2560]; 3(2):37-57. เข้าถึงจาก: <http://www.journal.rmutt.ac.th:8080/index.php/mmmvol1/article/viewFile%20/682/532>
19. สุรพล เพชรไกร. เทคนิคการจูงใจ. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนาพรินท์ติ้ง; 2554.



20. ธนาคาร ชันธพัต. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2557.
21. Hew HY, Kong PS, Moy XM, Ng LY, Ng SS. The employee engagement in nursing industry: a study on hospital-based nurses [Research project: submitted for the Degree of Bachelor of Business Administration (HONS)]. Malaysia: Universiti Tunku Abdul Rahman; 2013.
22. Ferinia R, Yuniarsi T, Disman H. Relationship between selected factors of motivation, employee engagement and employee performance among nurses at adventist hospital. International Journal of Basic and Applied Sciences [internet]. 2016 [Cited 2017 Sep 5]; 5(3):178-181. Available from: https://www.researchgate.net/publication/306244636_Relationship_between_selected_factors_of_motivation_employee_engagement_and_employee_performance_among_nurses_at_adventist_hospital
23. ศิริพร จันทศรี. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2550.
24. รุ่งทิวา สมตน. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2558.
25. ชนิดา จิตตรุทธะ. วัฒนธรรมองค์กร: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559.