

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงสาธารณสุข *

Organizational Commitment of Staff in Bangnamprieo Hospital, Chachoengsao Province, Ministry of Public Health *

วรสเชษฐ์ เวชมงคลกร, วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร) ¹ สุธี อยู่สุภาพร, D en D (Regime 1984) (Hons.) ²
Voraches Vechmongcolkorn, M.Sc. (Public Health) ¹ Suthee Usathaporn, D en D (Regime 1984) (Hons.) ²
ปิยธิดา ตรีเดช, ส.ด. (บริหารสาธารณสุข) ³ สุขอนธา ศิริ, ป.ด. (อายุรศาสตร์เขตร้อน) ⁴
Piyathida Tridech, Dr.P.H. (Health Administration) ³ Sukhontha Siri, Ph.D. (Tropical Medicine) ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 117 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยจิตใจ ความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กร และข้อเสนอแนะ มีค่าความเชื่อมั่น .98 เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนธันวาคม 2557 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน independent *t*-test, one-way ANOVA สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม และคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก ($M = 3.60, SD = .72$ และ $M = 3.79, SD = .69$ ตามลำดับ) 2) อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .370, p < .001$; $r = .850, p < .001$ และ $F = 8.240, p < .001$ ตามลำดับ) 3) ความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยจิตใจ และในส่วนปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .720, p < .001$ และ $r = .700, p < .001$ ตามลำดับ) และ 4) ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยค่าจ้าง

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

* Master's Thesis of Science Program in Public Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

¹ มหาวิทยาลัยมหิดล สาขาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ Master, Program in Public Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

¹ ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) E-mail: voraches@hotmail.com

² อาจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล: อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

² Lecturer, Faculty of Public Health, Mahidol University: Major Advisor

³ รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล: อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

³ Associate Professor, Faculty of Public Health, Mahidol University: Co-advisor

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล: อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

⁴ Assistant Professor, Faculty of Public Health, Mahidol University: Co-advisor

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{adj. } R^2 = .659, p < .001$)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน ให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาตามความเหมาะสม และกำหนดนโยบายที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ปักจิตใจ ปักจิตจำ

Abstract

This survey research aimed to examine the relationships between individual characteristics, job satisfaction, and organizational commitment and to examine its predictive factors of staff. The samples consisted of 117 staff working in Bangnamprieo Hospital, Chachoengsao Province. The research instrument was a 5-part questionnaire:- individual characteristics, job satisfaction in the aspect of motivative factor, job satisfaction in the aspect of maintenance factor, organizational commitment, and suggestions with the reliability of .98. Data were collected in December, 2014. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent *t*-test, one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression.

The research results revealed that 1) the staff had the overall mean scores of job satisfaction and organizational commitment at a high level ($M = 3.60, SD = .72$ and $M = 3.79, SD = .69$, respectively); 2) age, working experience, and income were statistically significant related to organizational commitment ($r = .370, p < .001$; $r = .850, p < .001$ and $F = 8.240, p < .001$, respectively); 3) job satisfaction in the aspect of motivative factor and in the aspect of maintenance factor were positively statistically significant related to organizational commitment ($r = .720, p < .001$ and $r = .700, p < .001$, respectively); and 4) the maintenance factor regarding security and work safety, the motivative factor regarding career growth, the motivative factor regarding job success, and the maintenance factor regarding relationship with the supervisor had statistically significant co-predictivity value for organizational commitment of 65.90% ($\text{adj. } R^2 = .659, p < .001$).

This research suggests that the executives of the hospital should encourage collaborative activities and appropriate short course training or seminar for the staff, and set a policy regarding job security and safety in order to enhance organizational commitment among these staff.

Keywords: Organizational commitment, Job satisfaction, Motivative factor, Maintenance factor

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกซึ่งมาร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์กรนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละองค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์กรเป็นเสมือนจักรกลหรือกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรแล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือ ทำอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกได้ทั้งด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลา อุทิศแรงกายและแรงใจของตนเพื่องานและองค์กรโดยไม่มีใครบังคับ นับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อการทำงาน และพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์กร (นิสิต ทิพย์รักษ์, 2548) ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน/ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร (ดวงพร พรวิทยา, 2550) ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร

อย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (อรพินท์ สุขสถาพร, 2542)

ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Steers, 1991) ส่วน Herzberg (1974) ได้อธิบายว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่ 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจจะต้องมีค่าทางบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน หากมีค่าทางลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนซึ่งได้แก่ สุขอนามัยของบุคลากร หากมีค่าทางลบ บุคลากรจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษามูลค่าการให้มีความพึงพอใจในงาน สรุปว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีค่าทางบวกเท่านั้นจึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารอย่างยิ่ง เพราะค่านิยมของการบริหารนั้นคือ ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น แต่งานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการและนโยบายของผู้บริหารนั้นๆ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2550) การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับ และผลักดันให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2543) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด หากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของบุคลากรภายในองค์กรได้แล้ว บุคลากรก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนขององค์กรของตน ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้

โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นองค์กรหนึ่งที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชนท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม

ทางเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โรงพยาบาลจึงได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เป็นการให้บริการในเชิงรุกมากขึ้น สร้างภาพลักษณ์ของการให้บริการที่ประชาชนพึงพอใจในเรื่องความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และตรวจสอบได้ รวมทั้งสร้างความมั่นใจในการรักษาพยาบาลว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล นอกจากนี้ยังได้เพิ่มศักยภาพของการทำงานในองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสากล จากการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมส่งผลให้พฤติกรรมการบริหารและการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ทำให้ผู้บริหารองค์กรต้องให้ภาวะผู้นำในการบริหารสูงขึ้น เพื่อที่จะทำให้นุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจ และปฏิบัติงานจากความต้องการของบุคลากรเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพมากกว่าการใช้อำนาจบังคับบัญชาหรือใช้การสั่งการ ทั้งนี้ โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวมีบุคลากรที่มีความรู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกัน เมื่อต้องมาอยู่รวมในองค์กรเดียวกัน ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้มีความเข้าใจในพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และเต็มใจที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าการที่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายด้าน ซึ่งตัวแปรที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรมีหลายตัว รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว ซึ่งผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการหากลยุทธ์เพื่อวางแผนกำลังคน วิธีการรักษากำลังคน และการเสริมสร้างบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

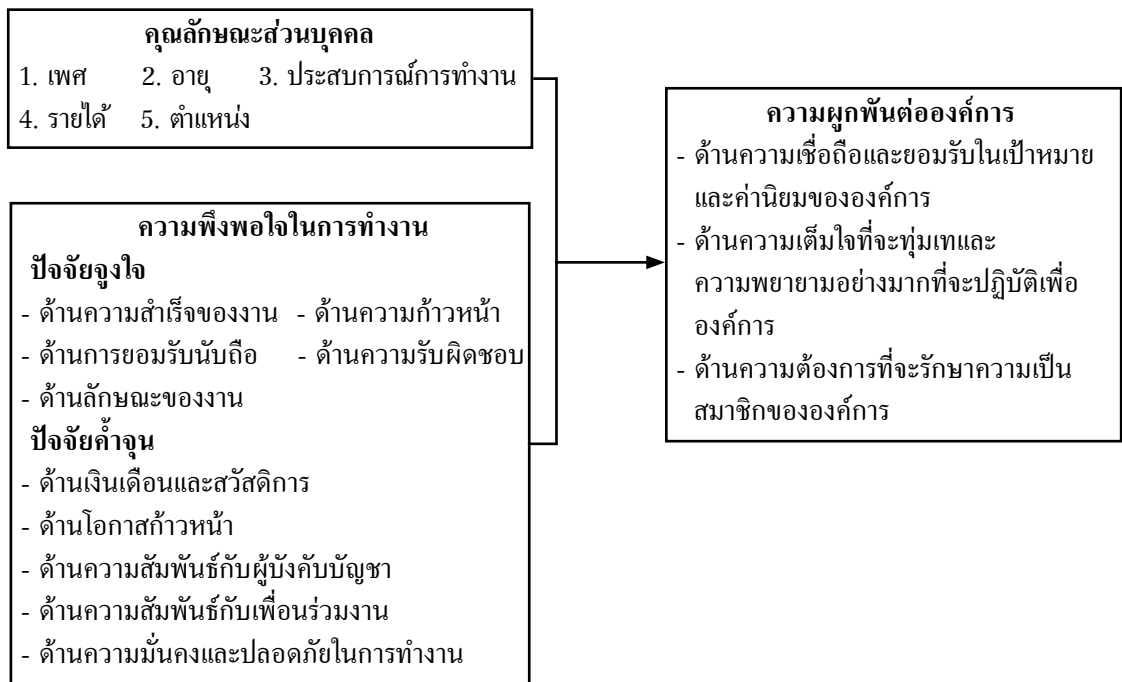
1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จากปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1991) และคัดสรรปัจจัย 2 กลุ่มคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1974) โดยคาดว่าปัจจัยดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 90 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน พนักงานราชการ จำนวน 2 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 118 คน รวมจำนวน 225 คน (งานบุคลากร โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2555) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ ปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย กำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยกรณีทราบจำนวนประชากรแน่นอน (อรุณ จิรวัดนกุล, 2550) โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 (วัชรพร ชัยชนะ, 2551) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 106 คน และเพื่อเป็นการทดแทนในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบ จึงกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 10

จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 117 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยเชิงใจ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของประยงค์ มีผล (2545) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ และด้านลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 27 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ได้แก่ น้อยที่สุด

น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ส่วนเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) ในระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ในระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ในระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) และในระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยคำจูน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของสุทธิลักษณ์ คำก่อ (2549) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ ด้านโอกาสก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ และความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ส่วนเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) ในระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ในระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ในระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) และในระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของคณินิจ รักษาสุธากาญจน์ (2548) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ส่วนเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความผูกพันในระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) ในระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ในระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ในระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) และในระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจปัจจัยคำจูน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของครอนบาช ได้ค่าเท่ากับ .98

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ 1) หลังจากโครงร่างวิจัยได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (เอกสารรับรอง เลขที่ MUPH 2014-190 วันที่ 3 ตุลาคม 2557) ผู้วิจัยจึงเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูล และ 2) ผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลและสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมเอกสารชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างโดยเอกสารชี้แจงมีข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง (ข้อ 2) โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ และให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย ทั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนธันวาคม 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติ independent *t*-test ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ และตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติ one-way ANOVA ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

วิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการหาปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.60 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.50 โดยมีอายุเฉลี่ย 37.08 ปี ($SD = 10.48$) มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.70 โดยมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 13.07 ปี ($SD = 10.05$) มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.90 และมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.70

2. ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว พบว่าบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ($M = 3.60, SD = .72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ในส่วนปัจจัยจิตใจ พบว่าบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($M = 3.68, SD = .61$) ด้านความก้าวหน้า ($M = 3.54, SD = .73$) ด้านการยอมรับนับถือ ($M = 3.54, SD = .61$) ด้านความรับผิดชอบ ($M = 3.78, SD = .66$) และด้านลักษณะของงาน ($M = 3.92, SD = .70$) ในส่วนปัจจัยค่าจ้าง พบว่าบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($M = 3.76, SD = .73$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($M = 3.66, SD = .72$) และด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ($M = 3.58, SD = .77$) และมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน

และสวัสดิการ ($M = 3.33, SD = .86$) และด้านโอกาสก้าวหน้า ($M = 3.18, SD = .83$)

ส่วนความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ($M = 3.79, SD = .69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($M = 3.88, SD = .66$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ($M = 3.90, SD = .66$) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($M = 3.60, SD = .75$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว พบว่าอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .370, p < .001$; $r = .850, p < .001$ และ $F = 8.240, p < .001$ ตามลำดับ) ส่วนเพศและตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว พบว่าความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .720, p < .001$) และความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .700, p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว (n = 117)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
ปัจจัยจิตใจ	.720	< .001
ปัจจัยค่าเงิน	.700	< .001

5. ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนาย
ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
คือ ความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยจิตใจโดยรวม
และความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าเงินโดยรวม
โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้
ร้อยละ 65.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (adj. $R^2 = .651$,

$p < .001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยค่าเงิน
ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ
ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน
และปัจจัยค่าเงินด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ
65.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (adj. $R^2 = .659$, $p < .001$)
ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว (n = 177)

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	p
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ในการทำงาน	.206	.361	.310	4.274	< .001
ด้านความก้าวหน้า	.220	.204	.286	4.050	< .001
ด้านความสำเร็จของงาน	.252	.140	.256	3.859	< .001
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	.130	.156	.196	3.122	.002

Constant = 11.913; R = .812; $R^2 = .659$; adj. $R^2 = .647$; F = 54.212; $p < .001$

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตาม
วัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว
มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม
ในระดับมาก ในส่วนปัจจัยจิตใจทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่
ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ

นับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน
ก็มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน ในส่วนปัจจัยค่าเงิน
พบว่า 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงและ
ปลอดภัยในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนอีก
2 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาส
ก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ทั้งนี้อธิบายได้ว่า

การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีแรงจูงใจที่คิดว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม คิดว่าความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่มทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และคิดว่าการทำงานทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น อีกทั้งผู้บังคับบัญชายึดหลักความยุติธรรมในการทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีความมั่นใจในตำแหน่งที่ทำงานอยู่ว่ามีความมั่นคง คิดว่าโรงพยาบาลให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การลาพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้โรงพยาบาลยังสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา และศึกษาเพิ่มเติม สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของปิยะ นูนาค (2543) ที่ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในงานในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านในระดับมาก ซึ่งรายด้านได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียง สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1991) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยการใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งเมื่อบุคลากรเห็นจุดบกพร่องในงาน ก็จะปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีขึ้น มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ

โรงพยาบาล มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเต็มที่ และมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของโรงพยาบาล ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของปิยะ นูนาค (2543) ที่พบว่าอาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่าอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเมื่อบุคลากรมีอายุมากขึ้น มีประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น และได้รับรายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของดวงพร พรวิทยา (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าหากบุคลากรได้รับการจูงใจในเรื่องความสำเร็จของงาน เชื่อว่างานที่ทำมีความก้าวหน้า ได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ทำมีความเหมาะสมมากขึ้น ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยจูงใจโดยรวม และความพึงพอใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจูนโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่าเมื่อบุคลากรได้รับการดูแลให้มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน โรงพยาบาลให้ความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง ผลงานที่ทำมีโอกาสได้รับการพิจารณาดี ความชอบและได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงานที่ปรากฏ โรงพยาบาลสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนา และศึกษาเพิ่มเติม บุคลากรได้รับการยกย่อง พึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงาน และตนเองมีส่วนช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ พึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ทำ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการช่วยเหลือและแนะนำเมื่อต้องการคำปรึกษา เอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากร ยึดหลักความยุติธรรมในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จึงมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของมະປຣາງ ຈັນທຣ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการต่างเป็นปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรรักองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการพิจารณาดี ความชอบตามผลงานที่ปรากฏ และได้รับการยกย่อง ชื่นชม

1.3 ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้รับการดูแลที่ทำให้รู้สึกปลอดภัยเมื่อทำงาน ให้ความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง และให้ความช่วยเหลือด้วยความเอื้ออาทร โดยยึดหลักความยุติธรรมในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มตัวแปรที่ศึกษา เช่น ค่านิยมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อความครอบคลุมของการนำผลที่ได้ไปเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กณีนิจ รักษากาญจน์. (2548). *การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัทยูนิลีเวอร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- งานบุคลากร โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. (2555). *ข้อมูลการสำรวจจำนวนบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว*. ฉะเชิงเทรา: ผู้แต่ง.
- ดวงพร พรวิทยา. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

นิสิต ทิพย์รักษ์. (2548). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษากรมอุตุนิยมวิทยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ประยงค์ มีผล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปิยะ นูนนาค. (2543). ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

มะปราง จันท. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัชรพร ชัยชนะ. (2551). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2550). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เทคนิค.

สุทธิลักษณ์ คำทอง. (2549). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวิชาชีพจังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรุณ จิรวัดนกุล. (บ.ก.). (2550). ชีวิตที่ดี (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.

Herzberg, F. (1974). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Steers, R. M. (1991). *Introduction to organization behaviour*. New York: Harper Collins.