

การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

Organizational Factors that Influenced Employee's Commitment:
The Study of Private Hospital Located in Bangkok

ประภัสสร วรรณสถิตย์¹ และ รุ่งนภา อัดนัง²

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

² โรงพยาบาลเอกชน

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการจำนวนมากได้นำเสนอกรอบ
แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Mowday, Steer
และ Porter (1982) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์จากการ
ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด ในด้านตัวแปรความผูกพัน
ต่อองค์กร ได้เลือกกรอบแนวคิดของ Allen และ Meyer ซึ่งวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายใน
องค์กรในสามมิติ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจาก
มาตรฐานทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพ
จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิดโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูล
ทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่
ในช่วง 26-30 ปี (ร้อยละ 33) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 71) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ
59.5) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 0-3 ปี (ร้อยละ 32) ระดับ
ความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และ
ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this study is to investigate the impact of three independent factors on
the employee's level of organizational commitment. Many theorists have proposed the
conceptual framework about factors that influence organizational commitment; however, the

independent factors in this study were developed based on Mowday, Steer, and Porter's concept and theory. This model consists of three factors that influence organizational commitment, namely Job characteristic, Organizational characteristic and Organizational work experience. The dependent factor in this study (level of organizational commitment) was developed based on Allen and Meyer's concept and theory. Two-hundred close-ended questionnaires were distributed to respondents in one selected private hospital in Bangkok. The questionnaire used in this study consists of three parts: 1) respondent's background, 2) factors which influence the level of organizational commitment, and 3) employee's level of commitment. Analytical statistics used in this study are percentage, standard deviation, Pearson's Correlation and Multiple Regression Analysis.

The results show that most respondents in this study were women (81%), aging between 26-30 years old (33%), single (71%), with monthly salary between 10,001-20,000 Baht (59.5%), a bachelor's degree (75%), and working experience of between 0-3 years (32%). The information analysis found that employees have a middle level of commitment to organization and, from the hypotheses testing, that three independent factors; Job characteristic, Organizational characteristic and Employee's work experience, have a positive correlation with the level of organizational commitment. Furthermore, these three factors have a significant impact on employee's organizational commitment level.

Keywords: Organizational Commitment, Factors Influence Employees' Organizational Commitment

1. บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันจะพบได้ว่า พนักงานนับได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญหรือปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะสามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานกับองค์กรได้เป็นระยะเวลานานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ จากผลการศึกษาของ ภรณ์ มหามานท์ (2529) พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จากความสำคัญดังกล่าวของความผูกพันต่อองค์กรดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจว่า มีปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการในประเด็นใดที่จะมีส่วนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นความสนใจไปยังธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากธุรกิจดังกล่าวมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งในด้านการลงทุนด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันตัวบุคคลากรที่มีอยู่อย่างค่อนข้างจำกัดซึ่งส่งผลให้มีอัตราการลาออกของพนักงานสังกัดฝ่ายการพยาบาลและพนักงานสังกัดบริษัทมีอัตราการลาออกที่ค่อนข้างสูง โดยผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Meyer (1990) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสามด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรตามแนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter (1982)

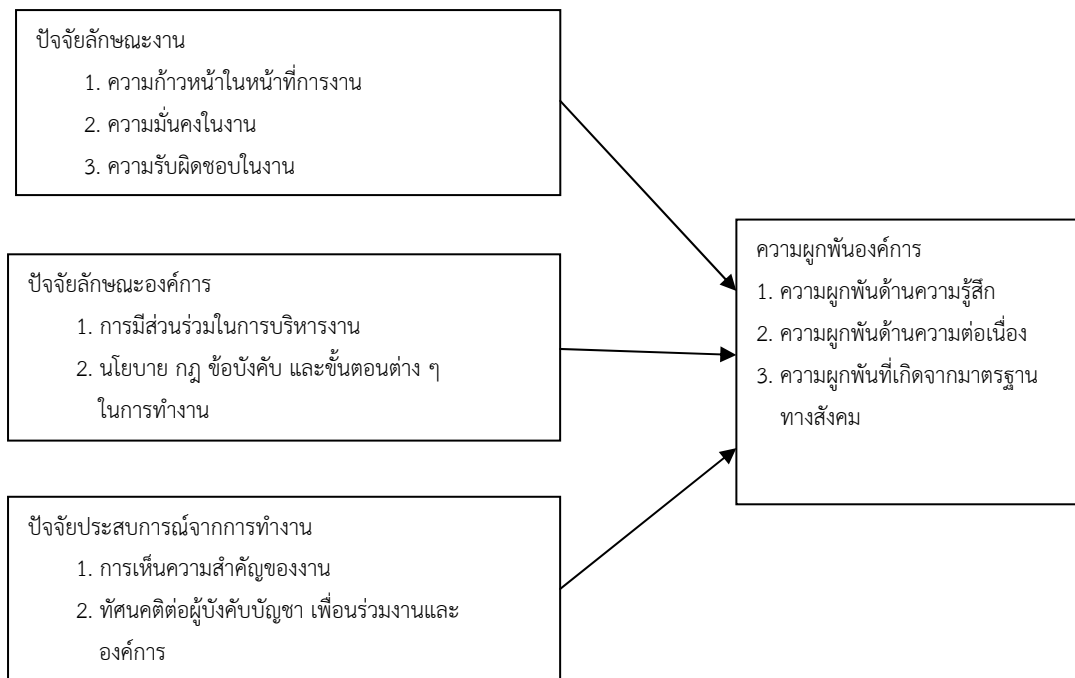
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ
 - 1.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ขอบเขตด้านประชากร
 - 2.1 ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,200 คน ซึ่งแบ่งเป็นพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 2 สังกัด คือ พนักงานสังกัดฝ่ายการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ นักกายภาพ เภสัชกร นักโภชนาการ นักรังสีวินิจฉัย และพนักงานเวรระเบียน และพนักงานสังกัดบริษัท ประกอบด้วย พนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ พนักงานตอบรับโทรศัพท์ พนักงานแผนกการตลาด พนักงานแผนกประชาสัมพันธ์ พนักงานแผนกบริการลูกค้าประกัน พนักงานแผนกการเงิน พนักงานขับรถ และเลขานุการ
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ซึ่งคำนวณจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
3. ขอบเขตด้านพื้นที่
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น
4. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน
 - 4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

4. กรอบแนวคิดตามทฤษฎี



5. สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์การ
2. ปัจจัยลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์การ
3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์การ
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การ
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ
3. ผลวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุง แก้ไข และสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

7. บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

จิระประภา อัครบวร (2548) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงผลักดันมาจากจิตใจของพนักงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีหรือเป็นสภาพความรู้สึกที่เสมือนว่ามีพันธะที่ต้องตอบสนองต่อองค์การ ดังนั้น จึงทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจและทุ่มเททำงานให้แก่

องค์การอย่างเต็มที่ Allen และ Meyer (อ้างถึงใน ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล, 2547) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

ซึ่ง Newstrom และ Davis (อ้างถึงใน จุฑากาญจน์ เลหาเดช, 2545) ได้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์การได้อย่างไร

ตารางที่ 1: ผลกระทบของระดับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพัน	องค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การลาออกลดน้อยลง 2. การเสียหายในการปฏิบัติงานลดน้อยลง 3. คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การลาออก ความเหนียวแน่นเพิ่มมากขึ้น 2. ขาดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ 3. ปริมาณงานต่ำ 4. ไม่จงรักภักดีต่อองค์การ 5. เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรคงอยู่กับองค์การเพิ่มขึ้น 2. สกัดกั้นความตั้งใจลาออก 3. เพิ่มความพึงพอใจในงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตัวเอง 2. บุคลากรจะขึงน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการไม่ทำงาน 3. ประสิทธิภาพลดการลดลง
3. ระดับสูง	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน 2. บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์การในการเพิ่มผลผลิต 3. ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 4. จุดประสงค์องค์การบรรลุเป้าหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การจะก่อให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ 2. บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดการปรับตัว 3. จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์การ

ที่มา: จุฑากาญจน์ เลหาเดช. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล กบินทร์บุรี*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จากความหมายและความสำคัญของความผูกพันองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดได้จากความรู้สึกของบุคลากรองค์กร โดยมีสิ่งเร้าที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกและเป็นทัศนคติในด้านบวก ที่ล้วนแล้วแต่จะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และส่งผลให้พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นในทิศทางที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในด้านภาพลักษณ์องค์กร การขาด ลา มาสายของพนักงานจะน้อย ด้านการติดต่อประสานงานภายในองค์กรจะเกิดความราบรื่น เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรแล้วนั้น การอุทิศตนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเสียสละเวลาและผลประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กรนั้นก็จะเป็นผลตามมา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร

Steer (อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อต่อองค์กร

ปัจจัยทั้ง 3 นั้นมีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ต่อมา Mowday, Steers และ Porter (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มจากของ Steers (1977) โดยเพิ่มปัจจัยลักษณะขององค์กรว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Mowday และคณะแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และ ความต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะองค์กร (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแนวทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนสำคัญต่อองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า การที่จะดำรงรักษาพนักงานเอาไว้เพื่อให้เต็มใจที่จะอยู่เพื่อปฏิบัติงานเพื่อองค์กรนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านด้วยกันตามแนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อจะสร้างความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึก การรับรู้ทัศนคติในด้านต่าง ๆ ของงาน และองค์กร รวมถึงปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

8. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประเภทของงานวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งภายในโรงพยาบาลได้แบ่งสังกัดของพนักงานออกเป็น 2 สังกัด คือ พนักงานสังกัดฝ่ายการพยาบาล และพนักงานสังกัดบริษัท ปัจจุบันโรงพยาบาลดังกล่าว มีพนักงานรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,200 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2551)

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยเน้นที่ความสมัครใจของพนักงาน เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (บุญธรรม กิจปริตธาวิสุทธิ, 2543) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน

9. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยเห็นว่า จากแนวคิดดังกล่าวมีปัจจัยที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 3 ส่วน จำนวน 45 ข้อ โดยแบ่งส่วนของคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดคือมีคำตอบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยคำถามที่ใช้มีข้อความว่าท่านเห็นด้วยว่าข้อความต่อไปนี้ว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ซึ่งลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อข้อความ

ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีอิทธิพลต่ำมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีอิทธิพลต่ำ

ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีอิทธิพลปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีอิทธิพลมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีอิทธิพลเป็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยคำถามที่ใช้มีข้อความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ว่าส่งผลให้ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของท่านหรือไม่ ซึ่งลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันในระดับต่ำมาก
ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็นระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันในระดับมากที่สุด

10. การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง ดังต่อไปนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามความต้องการของผู้วิจัยและผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเรียงตามลำดับของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.756
ปัจจัยลักษณะองค์การ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.746
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.737
ความผูกพันต่อองค์การ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.840

11. วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามยังโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นและทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยการแจกแบบสอบถามอย่างง่าย (Convenience Sampling) จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

12. วิธีการทางสถิติ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน คือ การทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 2 และ 3 ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 โดยค่าระดับความสัมพันธ์ที่คำนวณได้สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับความผูกพันสูงมาก	มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป
ระดับความผูกพันสูง	มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-0.90
ระดับความผูกพันปานกลาง	มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.69
ระดับความผูกพันต่ำ	มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30
ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง	มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00

สมมติฐานที่ 4 ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญในการทดสอบเท่ากับ 0.05 ใช้วัดตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามที่อยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ที่เป็นอิสระต่อกัน

13. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร
- ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน (81%) และเป็นเพศชาย จำนวน 38 คน (19%) ในด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี จำนวน 66 คน (33%) รองลงมา คือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน (30.5%) และผู้ที่มีช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 37 คน (18.5%) และช่วงอายุ 30-35 ปี จำนวน 36 คน (18%) ในด้านระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน (75%) รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน (21%) และระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน (4%) ในด้านหน่วยงานที่สังกัดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่สังกัดฝ่ายการพยาบาล จำนวน 107 คน (53.5%) และอยู่สังกัดบริษัท จำนวน 93 คน (46.5%) เมื่อพิจารณาในด้านรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท จำนวน 119 คน (59.5%) รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ คิดเป็นจำนวน 50 คน (25.5 %) และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน (10%) และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 5,000-10,000 บาท จำนวน 11 คน (5.5%) ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 0-3 ปี จำนวน 64 คน (32%) รองลงมา คือ ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 0-3 ปี จำนวน 62 คน (31%) และผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 3-5 ปี จำนวน 41 คน (20.5%) และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 3-5 ปี จำนวน 33 คน (16.5%)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.40	0.56	มีอิทธิพลปานกลาง
2. ความมั่นคงในงาน	3.92	0.44	มีอิทธิพลมาก
3. ความรับผิดชอบในงาน	3.80	0.49	มีอิทธิพลมาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านปัจจัยลักษณะงาน	3.71	0.36	มีอิทธิพลมาก
ปัจจัยลักษณะองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.68	0.43	มีอิทธิพลมาก
2. นโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน	3.62	0.47	มีอิทธิพลมาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านปัจจัยลักษณะองค์กร	3.65	0.37	มีอิทธิพลมาก
ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเห็นความสำคัญของงาน	3.86	3.86	มีอิทธิพลมาก
2. ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร	3.79	3.79	มีอิทธิพลมาก
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน	3.83	0.41	มีอิทธิพลมาก

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในระดับมาก (3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเห็นความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.86) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร (3.79) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นลำดับถัดไป คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (3.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน (3.92) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.80) และน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.40) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.68) รองลงมา คือ ด้านนโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน (3.62)

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 3: ตารางแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับโรงพยาบาล A ไปจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน	3.11	.792	ปานกลาง
ท่านต้องทบทวนอย่างมากหากจะลาออกจากงาน	3.61	.763	ปานกลาง
ท่านแทบจะไม่คิดลาออกจากโรงพยาบาล A เพื่อไปทำงานที่อื่น	3.23	.921	ปานกลาง
ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำเพื่อน หรือคนรู้จักให้มาสมัครงานที่โรงพยาบาล A	3.70	.710	ปานกลาง
หากมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่โรงพยาบาล A ให้กับผู้อื่น	3.90	.719	ปานกลาง
ท่านมีความรู้สึกชื่นชมยินดีเวลาได้บอกกับใคร ๆ ว่าท่านทำงานอยู่ที่โรงพยาบาล A	3.98	.645	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าต่อโรงพยาบาล A	3.87	.631	ปานกลาง
ท่านมีความรู้สึกดีทุกครั้งที่ได้มาปฏิบัติงาน	3.75	.777	ปานกลาง
ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.73	.679	ปานกลาง
บ่อยครั้งที่ท่านทำงานเกินเวลา โดยไม่ได้คิดถึงค่าล่วงเวลาที่บริษัทต้องจ่ายให้ท่าน	3.42	.958	ปานกลาง
เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงพยาบาล A ในแง่ลบ ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที	3.66	.811	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร	3.63	.45861	ปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (3.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกชื่นชมยินดีเวลาได้บอกกับใคร ๆ ว่าท่านทำงานอยู่ที่โรงพยาบาล A (3.98) หากมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่โรงพยาบาล A ให้กับผู้อื่น (3.92) และท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าต่อโรงพยาบาล A (3.87) โดยปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับโรงพยาบาล A ไปจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน (3.11)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ลักษณะงาน	r.	Sig.	แปลค่า	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.43	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ปานกลาง
2. ความมั่นคงในงาน	0.28	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ต่ำ
3. ความรับผิดชอบในงาน	0.27	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ต่ำ
รวม	0.45	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันองค์กรในรายด้าน และภาพรวมพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน อันได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน และความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 5: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ลักษณะองค์กร	r.	Sig.	แปลค่า	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.33	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ปานกลาง
2. นโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน	0.46	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ปานกลาง
รวม	0.48	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน อันได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 6: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยประสพการณ์จากการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสพการณ์จากการทำงาน	r.	Sig.	แปลค่า	ทิศทาง	ระดับ
1. การเห็นความสำคัญของงาน	0.35	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ปานกลาง
2. ทิศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.26	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ต่ำ
รวม	0.39	0.00	มีความสัมพันธ์กัน	บวก	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยประสพการณ์จากการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน อันได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน และทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 7: ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob.
	b_i	\square		
ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร	.381	.382	4.905**	.000
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.339	.345	4.410**	.000
ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงาน	.257	.270	3.984**	.000
r	.995			
R Square	.990			
R Square Adjusted	.989			
Std. err of estimate	.375			

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.00 0.00 และ 0.00 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้เท่ากับร้อยละ 98.9 ส่วนอีกร้อยละ 1.1 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่

มีความสัมพันธ์กับตัวแปรระดับความผูกพันมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน (Beta = .382 .345 และ .270)

14. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานสังกัดฝ่ายการพยาบาลและพนักงานสังกัดบริษัท กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสังกัดฝ่ายการพยาบาลและพนักงานสังกัดบริษัท ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์การ และเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุง แก้ไข และสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทฤษฎีและแนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter (อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ มาเป็นแนวทางในการศึกษา สำหรับเรื่องความผูกพันองค์การนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Allen และ Meyer (อ้างถึงใน ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล, 2547) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานสังกัดฝ่ายการพยาบาล และพนักงานสังกัดบริษัท กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งส่วนของการสรุปผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานของโรงพยาบาล ทั้ง 2 สังกัด คือ สังกัดฝ่ายการพยาบาล และสังกัดบริษัทนั้นระดับความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับปานกลางซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุญเจริญ (2539) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) ที่พบว่า ระดับความผูกพันองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความผูกพันองค์การของพนักงาน พบว่า พนักงานโดยภาพรวมแล้วมีความรู้สึกชื่นชมยินดี เวลาที่ได้บอกกับใครว่าตนเองนั้นปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลดังกล่าว แต่อีกนัยหนึ่งนั้น พนักงานส่วนใหญ่ก็จะไม่ยินดีที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลไปจนเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานยินดีและรู้สึกภาคภูมิใจกับชื่อเสียงขององค์การที่เป็นที่รู้จักแต่ท้ายที่สุดแล้วก็ไม่มีความผูกพันในระดับสูงถึงขนาดที่จะยินดีเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ดังนั้น ในการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การให้มีระดับความผูกพันที่สูงขึ้นจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการเสริมสร้างความผูกพันให้สูงขึ้นได้นั้นองค์การสามารถทำได้โดยการปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันทั้งสามองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์

2. ปัจจัยลักษณะงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานของโรงพยาบาล ทั้ง 2 สังกัด คือ สังกัดฝ่ายการพยาบาล และสังกัดบริษัทนั้น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ สุภัทรอภินิษฐ์ (2543) ซึ่งพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ความท้าทายของงาน ความสำคัญ

ของหน้าที่งานของตนเอง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และความร่วมมือในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้นเนื่องจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Robbins, 2009)

3. ปัจจัยลักษณะองค์การ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานของโรงพยาบาล ทั้ง 2 สังกัด คือ สังกัดฝ่ายการพยาบาล และสังกัดบริษัทนั้น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ สุภัทรอกนิษฐ์ (2543) และ ศศินบุญ บุญยิ่ง (2544) ที่พบว่า ลักษณะองค์การ ได้แก่ นโยบาย ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์การ และสภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ดังนั้น หากองค์การต้องการที่จะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานของโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (อ้างถึงใน จุฑาทกาญจน์ เลหาเดซ, 2545) มีสาระสำคัญ คือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ที่พบว่า ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ การพิจารณาความดีความชอบ และการได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสังกัดฝ่ายการพยาบาล และพนักงานสังกัดบริษัท วิทยาลัยศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ควรต้องมีการเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไปนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยลักษณะงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานโดยภาพรวมแล้วมีความรู้สึกว่าองค์การมีความมั่นคงในทุกสภาพเศรษฐกิจ และเห็นว่า หน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบนั้น มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก แต่สำหรับในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น พนักงานโดยภาพรวมเห็นว่า โอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นมีอยู่น้อย ด้วยผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า องค์การควรพิจารณาถึงโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับพนักงานให้มากขึ้น โดยอาจจะเป็นการเพิ่มหน้าที่ในการรับผิดชอบงานตามความถนัดและความสามารถของพนักงาน ผลจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า มีพนักงานเป็นจำนวนมากที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาไม่นาน แต่ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นไม่สูงมากนัก ซึ่งอาจตีความหมาย

ได้ว่า พนักงานคิดว่าองค์กรมีความมั่นคง ก็อยากที่จะคงอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ แต่เมื่อปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มาได้สักระยะหนึ่งแล้วก็ไม่เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ ผลเสียที่ตามมา อาจเป็นการปฏิบัติงานแบบไม่ใส่ใจ และเหนื่อยหน่าย เนื่องจากตนเองไม่ได้รับการตอบสนองจากการที่ได้ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เป็นต้น เห็นได้จากผลการศึกษาค้นคว้าอีกส่วนหนึ่ง คือ ด้านความผูกพัน จะสังเกตเห็นได้ว่า พนักงาน ส่วนใหญ่ไม่พึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุการทำงาน แต่พนักงานส่วนใหญ่อีกเช่นกัน ที่รู้สึกมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 2 ตัวนี้ ทางองค์กรได้มีการบริหารที่ดีแล้ว แต่ก็ไม่ควรละเลยที่หยุดการพัฒนาและบริหารให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

15. เอกสารอ้างอิง

- จุฑากาญจน์ เลหาเดชะ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา บุญเจริญ. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ*. ภาคนิพนธ์ปริญญา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรินทร์ สุภัทรกนิษฐ์. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานการตลาดสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลัดดา ลีกิจเจริญไพศาส. (2547). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทอีสต์เอเชียติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิณ บุญยั้ง. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. ภาคนิพนธ์ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กร: การศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาคกระทรวงสาธารณสุข*. ภาคนิพนธ์ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภา ทวีพรมากอุดม. (2533) *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in work Organizations, *Administrative Science Quarterly*. (19), 533-546
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press Inc.