

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### Factor Affecting Organizational Commitment of the Personnel in Sam Roi Yod Hospital, Prachuap Khiri Khan Province

สุพรรณภรณ์ วิจิตะกุล

Suphanporn Vijitakula

\*Corresponding Author: Email: suphanporn.v@gmail.com

(Received: April 10, 2024; Revised: July 15, 2024; Accepted: July 17, 2024)

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ทักษะคิดต่อองค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 95 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ทักษะคิดต่อองค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนทางสังคม ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร ทักษะคิดต่อองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.34, SD = 0.54$ ;  $M = 3.18, SD = 0.49$ ;  $M = 2.81, SD = 0.62$ ) ตามลำดับ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $M = 2.47, SD = 0.50$ )

2. ทักษะคิดต่อองค์กรทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงสุด ( $\beta = .720, p < .01$ ) โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 67.40 ( $R^2_{adj} = .674, p < .01$ )

ดังนั้นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรควรเน้นสร้างทักษะคิดที่ดีต่อองค์กร ร่วมกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและแสดงให้เห็นการสนับสนุนด้านต่างๆ แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดกำลังใจและความผูกพันที่จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร ทักษะคิดต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม



## Abstract

The purposes of this descriptive research were to 1) to study the level of organizational commitment, attitude towards the organization, participatory management and social support of personnel and 2) to study factors affecting organizational commitment of personnel in Sam Roi Yod Hospital, Prachuap Khiri Khan Province. The sample group consisted of 95 personnel. The research instrument was an organizational commitment questionnaire, divided into 5 dimensions, including personal information, attitude towards the organization, participatory management, social support and organizational commitment. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The results were found:

1. The overall of organizational commitment, attitude towards the organization and social support were at a moderate level ( $M = 3.34, SD=0.54$ ;  $M= 3.18, SD=0.49$ ;  $M= 2.81, SD=0.62$ , respectively) and the overall of participatory management was at low level ( $M= 2.47, SD = 0.50$ ).

2. Attitude towards the organization was the most statistically significantly predicted organizational commitment ( $\beta=.720, p< .01$ ). All of 3 variables can statistically significantly predict organizational commitment at 67.40 percent ( $R^2_{adj} = .674, p<.01$ ).

Therefore, promoting organizational commitment among personnel should focus on creating a positive attitude towards the organization together with providing opportunities for personnel to participatory management and show their support in various areas to personnel in the agency to create encouragement and engagement that will have a positive effect on work performance.

**Keywords:** Organizational commitment, Attitude towards the organization, Social support Participatory management

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งองค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการสำคัญในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรและประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก คือ ความผูกพันต่อองค์กรที่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างให้เกิดในบุคลากร เนื่องจากกฎเกณฑ์จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเกิดขึ้นช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง

เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Boonsanan, 2022) ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำและไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรได้ง่าย ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ทำให้งานล่าช้าขาดความต่อเนื่อง และองค์กรต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและร่วมกันขับเคลื่อนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด Allen & Meyer (1990) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเริ่มต้นจากปัจจัยทั้งภายใน ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก ทักษะที่ดี และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร และการได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ (Jinayong, 2015; Namsawatwong, 2016; Swansburg, 2002)

ทัศนคติเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึก ความเชื่อ หรือการรับรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม โดยองค์ประกอบของทัศนคติ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ และความเข้าใจ (Cognitive Component) ด้านความรู้สึก (Affective Component) และด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) (Namsawatwong, 2016) ทัศนคติต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เชื่อมโยง ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมทั้งด้านบวกและด้านลบแตกต่างกัน หากบุคคลมีทัศนคติทางบวกต่องานจะทำให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร แต่หากบุคคลมีทัศนคติทางลบต่อองค์กรจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการบริหารงานในองค์กร ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาทางสุขภาพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การไว้วางใจ (Trust) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objective) และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) (Swansburg, 2002) การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเพิ่มพูนความผูกพันกันในองค์กรที่นำไปสู่บรรยากาศที่ดีในการทำงานและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันองค์กร ส่วนการสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากหน่วยงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ อารมณ์ (emotional support) ข้อมูลข่าวสาร (informational support) สิ่งของหรือทรัพยากร (instrumental support) และการประเมินคุณค่า (appraisal support) (House, 1981) การสนับสนุนทางสังคมสามารถส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ เช่น การดูแลสุขภาพ และพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น (Jinayong, 2015; Suriya et al., 2020) เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะนำไปสู่ความรักในงานและอาจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานไปในทางบวก (Bunya, 2016) โดยการสนับสนุนทางสังคม เช่น การให้ความรู้และข้อมูลปฏิบัติงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือเมื่อเกิด

ความผิดพลาดอย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นต้น ดังนั้นการส่งเสริมพฤติกรรมบริการของบุคลากรจึงควรคำนึงถึงการสนับสนุนทางสังคมที่บุคลากรควรได้รับอย่างเหมาะสม

โรงพยาบาลสามร้อยยอดเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง ให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการครอบคลุมทุกกลุ่มวัย ประชากรที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาลสามร้อยยอดในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 41,233 คน (Medical records, Sam Roi Yod Hospital, 2023) มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 251 คน ซึ่งพบปัญหาอัตรากำลังของบุคลากรยังไม่เพียงพอส่งผลให้ต้องทำงานหนักจนเกิดปัญหาการลาออกและย้ายสถานที่ทำงาน ปีงบประมาณ 2564-2566 มีบุคลากรลาออก จำนวน 2, 12, 15 คน ตามลำดับ และย้ายสถานที่ทำงาน 4, 5, 0 คน ตามลำดับ ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและภาระงานเกิน (workload) จากข้อมูลบุคลากรของโรงพยาบาลและการวิเคราะห์สาเหตุการลาออกและย้ายสถานที่ทำงานพบว่า บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่ายจากการทำงานหนัก และปัญหาด้านสิทธิสวัสดิการ เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน ด้วยการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ลดปัญหาการลาออกและการย้ายสถานที่ทำงานของบุคลากรต่อไป

### คำถามการวิจัย

ปัจจัย ได้แก่ ทักษะติดต่อองค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์หรือไม่อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ทักษะติดต่อองค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

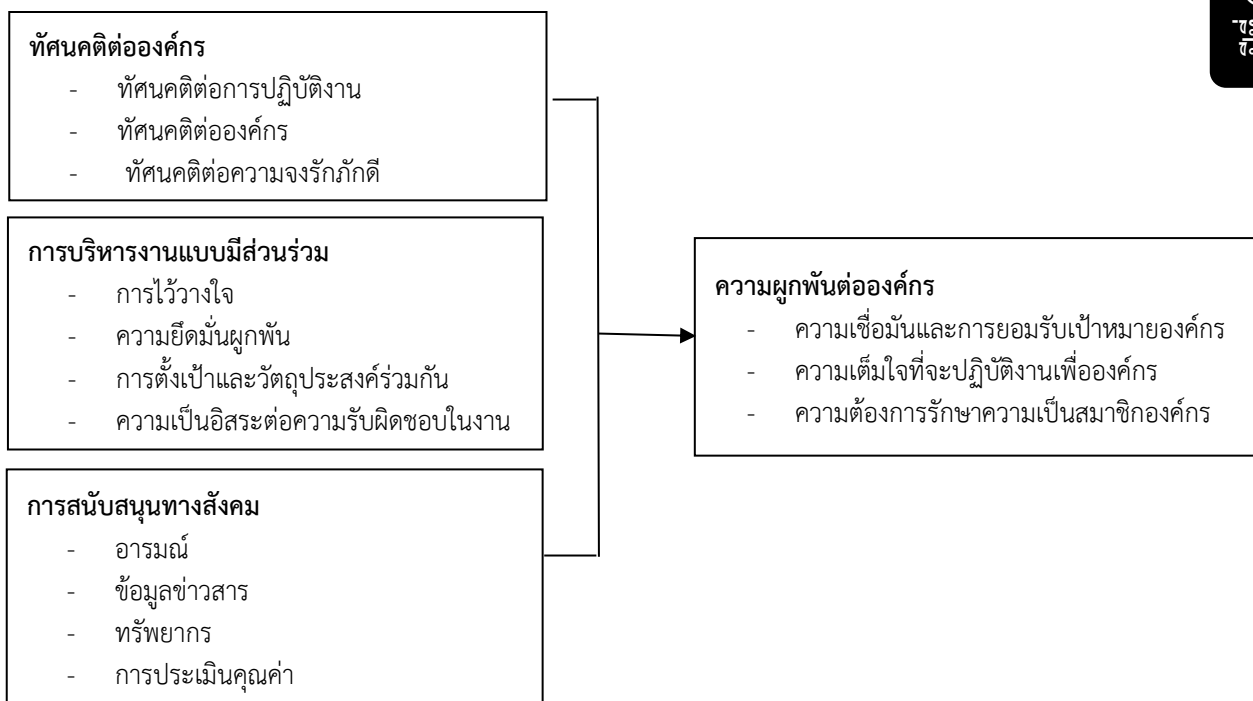
### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัย ได้แก่ ทักษะติดต่อองค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ทักษะติดต่อองค์กร การศึกษาตามแนวคิด Hackman & Oldham (1980) และ Porter & Steers (1973) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะติดต่อ การปฏิบัติงาน 2) ทักษะติดต่อองค์กร และ 3) ทักษะติดต่อความจงรักภักดี 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ศึกษาตามแนวคิดของ Swansburg (2002) แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การไว้วางใจ (Trust) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) การตั้งเป้าและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objective) และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) 3) การสนับสนุนทางสังคม ศึกษาตามทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคมของ House (1981) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ อารมณ์ (emotional support) ข้อมูล

ข่าวสาร (informational support) สิ่งของหรือทรัพยากร (instrumental support) และการประเมินคุณค่า (appraisal support) และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเนื้อหาครอบคลุมความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติของ Allen & Meyer (1990) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 – ธันวาคม 2566 มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 251 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปีงบประมาณ 2566 โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ G\*Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) เลือก linear multiple regression: Fixed model, R2 deviation from zero กำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) ขนาดกลาง เท่ากับ .15 อำนาจการทดสอบ (Powers) เท่ากับ .85 และความเชื่อมั่น เท่ากับ .05 ตัวแปรทำนาย 3 ตัว ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 คน และเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 10 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 95 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion criteria) ดังนี้ 1) เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอด ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป 2) ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการให้บริการผู้ป่วย และ 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการทำวิจัย เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ได้แก่



- 1) ไม่สะดวกให้ข้อมูลตามวันเวลาที่กำหนด 2) ย้ายสถานที่ทำงาน 3) อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และ
- 4) ต้องการออกจากโครงการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 5 ตอน รายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ประวัติการย้ายสถานที่ทำงาน (ภายนอกโรงพยาบาลสามร้อยยอด) ประวัติการย้ายหน่วยงาน (ภายในโรงพยาบาลสามร้อยยอด)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิด Hackman & Oldham (1980) และ Porter & Steers (1973) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน 2) ทัศนคติต่อองค์กร และ 3) ทัศนคติต่อความจงรักภักดี จำนวน 15 ข้อ รูปแบบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ การตอบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Sisaaad, 2013)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับไม่ดียิ่ง

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามทฤษฎีตามแนวคิดของ Swanburg (2002) จำนวน 20 ข้อ รูปแบบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ การตอบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ซึ่งข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (Sisaaad, 2013)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับต่ำมาก

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ House (1981) จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านการประเมินคุณค่า ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านสิ่งของหรือทรัพยากร รูปแบบเป็นมาตราประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน - มากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม เกณฑ์การแปลผลเช่นเดียวกับตอนที่ 3

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นครอบคลุมความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติของ Allen & Meyer (1990) จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการรักษา การเป็นสมาชิกภาพ

องค์กร รูปแบบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย  
ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งข้อคำถามเชิงลบให้คะแนน  
ตรงกันข้าม เกณฑ์การแปลผลเช่นเดียวกับตอนที่ 5

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาขึ้นไป  
ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย อาจารย์สาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ  
ด้านการพัฒนาเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความ  
เหมาะสมของภาษาด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Item –  
Objective Congruence Index: IOC) ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วจึงนำมาปรับปรุงเฉพาะข้อคำถามที่  
ไม่เหมาะสม

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out)  
กับผู้ที่มิมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพด้านความเที่ยงด้วยการใช้สูตร  
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) รายองค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการ  
จัดการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.86, 0.82,  
0.92 และ 0.88 ตามลำดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 – ธันวาคม 2566 โดยใช้แบบสอบถาม  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
ในมนุษย์ โรงพยาบาลหัวหิน
2. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเก็บ  
รวบรวมข้อมูลวิจัย
3. เมื่อได้รับอนุญาตผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง  
รับทราบ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขออนุญาตวันเวลาในการแจกแบบสอบถามความผูกพัน  
ต่อองค์กรเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย รวมถึงกำหนดการส่งกลับคืน
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์  
ของข้อมูล แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน  
ตำแหน่งในองค์กร บทบาทหน้าที่ในองค์กร ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน จำนวนครั้งที่ย้ายหน่วยงาน  
โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ( $SD$ )

2. การวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อองค์กร การบริการแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทางสังคม  
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด ด้วยการใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่  
การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )



3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ได้แก่ ทักษะคิดต่อองค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) กำหนดนัยสำคัญระดับที่ .05

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลหัวหิน เลขที่ RECHHH 028/2566 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2566 วันหมดอายุ 19 ตุลาคม 2567 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการหลักจริยธรรมการวิจัยในคนทั่วไป หรือ Belmont Report ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล (Respect for person) หลักคุณประโยชน์ไม่ก่ออันตราย (Beneficence) และหลักความยุติธรรม (Justice)

### ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.42 อายุเฉลี่ย 34.52 ปี ( $SD=6.56$ ) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.84 ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ร้อยละ 76.53 บทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 86.32 ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานเฉลี่ย 9.45 ปี ( $SD=3.04$ ) ส่วนใหญ่ไม่มีประวัติการย้ายสถานที่ทำงาน ร้อยละ 78.95 และเคยย้ายหน่วยงานภายในโรงพยาบาล ร้อยละ 32.63

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.34, SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.41, SD = 0.67$ ) รองลงมา ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.33, SD = 0.53$ ) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความต้องการรักษา การเป็นสมาชิกภาพองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.29, SD = 0.41$ )

การศึกษาระดับทัศนคติต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.18, SD = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.37, SD = 0.61$ ) รองลงมา ได้แก่ ทัศนคติต่อความจงรักภักดี อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.11, SD = 0.46$ ) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ทัศนคติต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.05, SD = 0.39$ )

การศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $M = 2.47, SD = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.69, SD = 0.63$ ) รองลงมา ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.55, SD = 0.42$ ) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.31, SD = 0.59$ )

การศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.81, SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.18, SD = 0.51$ ) รองลงมา ได้แก่ การประเมิน อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.16, SD = 0.57$ ) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ทรัพยากร อยู่ในระดับต่ำ ( $M = 2.41, SD = 0.72$ )

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับความผูกพันต่อองค์กร ทักษะติดต่อองค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร ( $n=95$ )

| ปัจจัย                                    | $M$  | $SD$ | ระดับ   |
|-------------------------------------------|------|------|---------|
| <b>ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร</b>      | 3.34 | 0.54 | ปานกลาง |
| - ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์กร | 3.33 | 0.53 | ปานกลาง |
| - ความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร         | 3.41 | 0.67 | ปานกลาง |
| - ความต้องการรักษา การเป็นสมาชิกภาพองค์กร | 3.29 | 0.41 | ปานกลาง |
| <b>ทัศนคติต่อองค์กร</b>                   | 3.18 | 0.49 | ปานกลาง |
| - ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน                 | 3.37 | 0.61 | ปานกลาง |
| - ทัศนคติต่อองค์กร                        | 3.05 | 0.39 | ปานกลาง |
| - ทัศนคติต่อความจงรักภักดี                | 3.11 | 0.46 | ปานกลาง |
| <b>การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม</b>          | 2.47 | 0.50 | ต่ำ     |
| - การไว้วางใจ                             | 2.34 | 0.37 | ต่ำ     |
| - ความยึดมั่นผูกพัน                       | 2.69 | 0.63 | ปานกลาง |
| - การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน   | 2.55 | 0.42 | ปานกลาง |
| - ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน      | 2.31 | 0.59 | ต่ำ     |
| <b>การสนับสนุนทางสังคม</b>                | 2.81 | 0.62 | ปานกลาง |
| - ทรัพยากร                                | 2.41 | 0.72 | ต่ำ     |
| - อารมณ์                                  | 2.48 | 0.69 | ต่ำ     |
| - ข้อมูลข่าวสาร                           | 3.18 | 0.51 | ปานกลาง |
| - การประเมิน                              | 3.16 | 0.57 | ปานกลาง |

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ทัศนคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .523$ ) รองลงมา คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .507$ ) และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ ( $r = .426$ )

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ทัศนคติต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงสุด ( $Beta = .723, p < .01$ ) รองลงมา คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ( $Beta = .542, p < .05$ ) และการสนับสนุนทางสังคม ( $Beta = .311, p < .05$ ) ตามลำดับ ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 67.40 ( $R^2_{adj} = .674$ )



ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (n=95)

| ตัวแปร                                                                         | <i>b</i> | <i>SE</i> | <i>Beta</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-------------|----------|----------|
| ทัศนคติต่อองค์กร                                                               | .615     | .041      | .723        | 8.49     | .000     |
| การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม                                                      | .435     | .129      | .542        | 3.37     | .012     |
| การสนับสนุนทางสังคม                                                            | .214     | .137      | .311        | 2.11     | .028     |
| Constant = 12.731, $R^2 = .695$ , $R^2_{adj} = .674$ , $F = 3.18$ , $p = .012$ |          |           |             |          |          |

### อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ทัศนคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งส่งผลต่อสัมพันธภาพ ความผูกพัน และพฤติกรรมของบุคคล หากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันและคงอยู่ในองค์กรต่อไปสอดคล้องกับการศึกษาของ Prawat (2021) พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปัจจัยที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าขององค์กร จึงเกิดความหวงแหนและเต็มใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรคงอยู่ จึงนำไปสู่ความรักและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Hngokchai and Rajphaetyakhom (2021) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า การได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือทำให้บุคคลรู้สึกไม่โดดเดี่ยว ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะได้รับการสนับสนุนแตกต่างกัน ด้านที่ได้รับการสนับสนุนสูงสุด ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับอาจมีประโยชน์ทางตรงเฉพาะบางกลุ่ม จึงทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กรน้อย ส่วนการสนับสนุนที่มีประโยชน์ทางอ้อม ได้แก่ กำลังใจ และความห่วงใย กลุ่มตัวอย่างได้รับอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ทัศนคติต่อองค์กรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทางสังคมตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 67.40 ( $R^2_{adj} = .674$ ) สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามร้อยยอดนานเฉลี่ย 9.45 ปี ( $SD=3.04$ ) จึงเกิดความผูกพันสนิทสนมทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา อธิบายได้ว่า การได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและตัดสินใจในหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบร่วมกันต่อองค์กรจนนำไปสู่ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Chomsri et al., 2018) และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและชื่อเสียงที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Prawat (2021) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด อธิบาย

ได้ว่า การได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านต่างๆ จะส่งผลให้บุคลากรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อพิจารณา พบว่า ด้านที่ได้รับสูงสุด ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน แต่เรื่องการดำเนินชีวิตประจำวันจะได้รับข้อมูลข่าวสารน้อย บุคลากรจึงรู้สึกถึงความสัมพันธ์กับองค์กรเน้นเรื่องการทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงส่งผลให้มีสัมพันธภาพตามบทบาทหน้าที่ แต่ไม่สร้างความรักและผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Smithikrai and Pusapanich (2017) พบว่า สิ่งที่ได้รับจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง และความก้าวหน้า เป็นต้น สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย ( $\beta = 0.084, p < .01$ ) และ Kimsuk (2020) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรควรคำนึงถึงประโยชน์โดยตรงต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร เช่น สิทธิ สวัสดิการ และกำลังใจ เป็นต้น บุคลากรจึงรับรู้ถึงความห่วงใยใส่ใจและการสนับสนุนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำข้อมูลจากงานวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วยการส่งเสริมกิจกรรม เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสังสรรค์ ประจำปี และกิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เช่น การประชุม การสร้างช่องทางแสดงความคิดเห็น เป็นต้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเพิ่มเติมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลมาพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเงื่อนไขสู่ความสำเร็จในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

## References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Boonsanan, S. (2022). The commitment of professional nurses to the organization Pak Tho Hospital. *Journal of Research for Health Improvement and Quality of Life*, 2(1), 51-61. (in Thai)
- Bunya, P. (2016). Happy Workplace and Social Support Affect to Efficiency of Staff in Hospital. *Integrated Social Science Journal*, 3(2), 145-164. (in Thai)



- Chomsri, D., Jullamate, P. & Krajaiklang, N. (2018). Factors Related to the Level of Organizational Engagement of Nursing Faculty Members towards their Institution, Burapha University. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 5(1), 268-280. (in Thai)
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Hackman, J. R. & Oldham G.R. (1980). *Work redesign*. Massachusette : Addison-Wesley Publishing.
- Hngokchai, S. & Rajphaetyakhom, C. (2021). Participative management relating the organizational commitment of personnel of the nationalscience museum. *PANYA Journal of MBU Lanna*, 28(2), 15-28. (in Thai)
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support (addison-wesley series on occupational stress)*. Boston: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Jinayong, K. (2015). *Synthesis of the Relationship between Social Support and Work Behavior: A Meta-analysis Approach*. Master of Art (Social Development) . National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Kimsuk .(2020). *Fac tors affecting employee engagement during work from home*. Master of Management (Business Management Major). Mahidol University. (in Thai)
- Medical records, Sam Roi Yod Hospital. (2023). *Demographic information report, fiscal year 2023*. Sam Roi Yod Hospital.
- Namsawatwong, K. (2016). Females' attitudes towards advertising using sex appeal. Master of business administration. Thammasat university. (in Thai)
- Prawat, R. (2021). *Factors affecting organizational engagement of personnel at Queen Savang Vadhana Memorial Hospital*. Master degree of business administration. Burapha university. (in Thai)
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151-176.
- Sisaaad, B. (2013). *Introduction to research* (9<sup>th</sup> ed.). Bangkok : Suwiryasan Publisher. (in Thai)
- Suriya, J., Aungwattana, S., Suankaew, S. (2020). Social support and health behavior of the elderly of the elderly club of Sungmen District, Phrae Province. *Nursing Journal*, 47(3), 267-276. (in Thai)
- Swansburg, R. C., & Swansburg, R.J. (2002). *Introduction to management and Leadership for nurse manager* (3<sup>rd</sup> ed.). Boston: Jone & Bartlett.