

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่

COMMITMENT TO THE ORGANIZATIONAL OF THANYARAK

CHIANG MAI HOSPITAL STAFF

ชรินทร์รัตน์ ปัทมาพิสุทธิ

whiterose-208@hotmail.com

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ดร. อภิสม อินทรลาวัณย์

intraa@mfu.ac.th

ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรโรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ จำนวน 190 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ ทั้งด้านลักษณะภายในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยด้านลักษณะภายในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$ และ $S.D = 0.99$) โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ถ้าตัดสินใจลาออกจากรางานในตอนนี้ การดำเนินชีวิตจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ($\bar{x} = 4.78$ และ $S.D = 0.41$) รองลงมาเห็นว่าองค์กรนี้มีบุญคุณต่อตนเองมาก ($\bar{x} = 4.31$ และ $S.D =$

0.65) รองลงมาเห็นว่า แม้การลาออกจะมีผลดีแต่ก็ไม่คิดว่าควรจะลาออกในตอนนี้ ($\bar{x} = 4.25$ และ $S.D = 0.71$) ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{x} = 1.88$ และ $S.D = 1.15$) รองลงมาเห็นว่า ต้องทำงานกับองค์การนี้ด้วยความจำเป็นมากกว่าความต้องการที่จะทำ ($\bar{x} = 1.78$ และ $S.D = 1.15$) รองลงมา คือ ไม่รู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{x} = 1.65$ และ $S.D = 0.78$) และลำดับสุดท้าย คือ ไม่รู้สึกผูกพันกับองค์การนี้ ($\bar{x} = 1.48$ และ $S.D = 0.71$)

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันขององค์การกับลักษณะภายในองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรางวัลความดีความชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.83 รองลงมา คือ โครงสร้างและการจัดการภายในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.48 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.36 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.33

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันขององค์การกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.64 รองลงมา คือ ความหลากหลายของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.63 รองลงมาคือ ผลงานป้อนกลับของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.42 และ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.51

ในความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันขององค์การกับความสัมพันธ์ภายในองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.60 รองลงมา คือ ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.38 รองลงมา คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 และ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.51

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันขององค์การ/บุคลากร/โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่

ABSTRACT

This research the author applied the Survey Research Methodology by using a questionnaire to collect information from the personnel of Thanyarak Chiang Mai Hospital, totaling of 190 persons. The objective of this study is to evaluate the levels of organization and to analyses the relationship of factors affecting to the organization loyalty of Thanyarak Chiang Mai Hospital personal , by using Mean and Standard Deviation, and also to analyze the relationship between organization loyalty and the inside organizational characteristic factor, the nature of the performed work factor and the relationship in the organization, by using the Pearson Product - Moment Correlation Coefficient.

The research found that the organization commitment of personnel toward Thanyarak Chiang Mai Hospital in overall was at moderated level ($\bar{x} = 3.35$ and $SD = 0.99$) The most averaged opinion was the decision to quit the job which will affect to their life ($\bar{x} = 4.78$ and $SD = 0.41$), followed by the opinion of the organization which is very grateful to them ($\bar{x} = 4.31$ and $SD = 0.65$), followed by the opinion of not thinking of resign now ($\bar{x} = 4.25$ and $SD = 0.71$). For the opinions which set the lowest average was the opinion of no-feeling of belonging ($\bar{x} = 1.88$ and $SD = 1.15$), followed by that of working with this organization by necessity rather than by aspiration ($\bar{x} = 1.78$ and $SD = 1.15$), followed by the no-feeling of participation ($\bar{x} = 1.65$ and $SD = 0.78$), and the final sequence was the opinion of no loyalty with this organization ($\bar{x} = 1.48$ and $SD = 0.71$).

The relationship between organizational loyalty and the organizational characteristic factor found that the relationship has the same positive correlation in four areas such as, the meritorious award with a correlation coefficient (r) of 0.83, followed by the organizational structure and management with a correlation coefficient (r) of 0.48, followed by the environment at work with a correlation coefficient (r) of 0.36 and the progress and stability with a correlation coefficient (r) of 0.33.

The relationship between organizational loyalty and the nature of the performed work found that the relationship has the same statistical significance in four areas such as, the freedom to work with a correlation coefficient (r) of 0.64, followed by a variety of tasks with a correlation

coefficient (r) of 0.63, followed by the contribution of feedback with a correlation coefficient (r) of 0.42 and the relationship with others with a correlation coefficient (r) was 0.51.

The correlation between organizational loyalty and the relationship in the organization found that the relationship has the same positive correlation in four areas such as, they feel of important to the organization with a correlation coefficient (r) of 0.60, followed by the sense that the organization is reliant on it with a correlation coefficient (r) of 0.38, followed by the expectation of to get a response from the organization with a correlation coefficient (r) of 0.81, and the attitudes toward colleagues and the organization with a correlation coefficient (r) of 0.51.

Key words: organization loyalty / personnel / Thanyarak Chiang Mai Hospital

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กร ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น มุ่งเน้นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกและการสร้างความผูกพันกับบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานทำให้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงไป การรักษามูลค่าที่ดีให้อยู่กับองค์กรได้นานเท่าที่จะกระทำได้ จึงมีความสำคัญและจำเป็นเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุความสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการขององค์กรโดยรวม ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั่นเอง

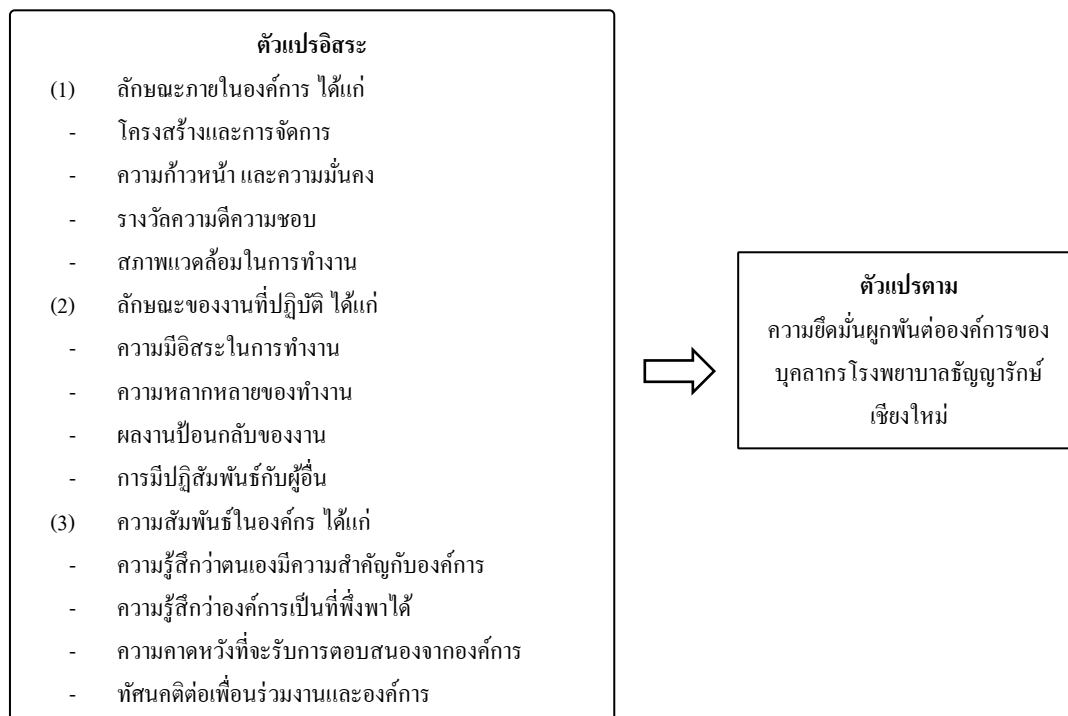
ดังนั้น การที่จะรักษามูลค่าที่ดี มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานจึงต้องสร้างความยึดมั่นผูกพันองค์กร ซึ่งบุคลากรจะสามารถทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อกิจการขององค์กร การอุทิศตนและเสียสละเพื่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ เพราะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงอาจประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกหรือความคาดหวังที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และเลือกที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลรัฐญารักษ์ เชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้จะใช้แบบสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันขององค์กร โดยนำทฤษฎีของ สตรีย์ มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสำรวจ และแบบสำรวจความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (TCM Employee Commitment Survey) ของเมเยอร์และคณะ ที่จะช่วยให้ทราบถึงระดับและความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งได้รับทราบข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโรงพยาบาลรัฐญารักษ์เชียงใหม่ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อโรงพยาบาลรัฐญารักษ์ เชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลรัฐญารักษ์เชียงใหม่ ทั้งด้านลักษณะภายในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

กรอบแนวคิด



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างและการจัดการ, ความก้าวหน้า และความมั่นคง, รางวัลความดีความชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน, ความหลากหลายในการทำงาน, ผลงานป้อนกลับของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐจตุราษฎร์เชียงใหม่ จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาโดยอิสระครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยคำนวณ และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อทราบและอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) และการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐจตุราษฎร์เชียงใหม่ กับ ปัจจัยด้านลักษณะภายในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ส่วนที่ 1 ลักษณะภายในองค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร
2. ส่วนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐจตุราษฎร์เชียงใหม่
3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐจตุราษฎร์เชียงใหม่ กับ ปัจจัยด้านลักษณะภายในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ผลการวิจัย

บุคลากรของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์เชียงใหม่ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$ และ $S.D = 0.99$) โดยเห็นว่าถ้าตัดสินใจลาออกจากงานในตอนนี้ การดำเนินชีวิตจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ($\bar{x} = 4.78$ และ $S.D = 0.41$) รองลงมาเห็นว่าองค์กรนี้มีบุญคุณต่อตนเองมาก ($\bar{x} = 4.31$ และ $S.D = 0.65$) รองลงมาเห็นว่า แม้การลาออกจะมีผลดีแต่ก็ไม่คิดว่าควรจะลาออกในตอนนี้ ($\bar{x} = 4.25$ และ $S.D = 0.71$) รองลงมาเห็นว่า จะไม่ลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.19$ และ $S.D = 0.66$) รองลงมาเห็นว่า องค์กรสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน ($\bar{x} = 4.17$ และ $S.D = 0.65$) รองลงมาเห็นว่า ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของตน ($\bar{x} = 4.03$ และ $S.D = 0.83$) รองลงมาคือ รู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรนี้ ($\bar{x} = 4.02$ และ $S.D = 0.86$) รองลงมา คือ รู้สึกยินดีที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ($\bar{x} = 4.01$ และ $S.D = 0.90$) ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 1.88$ และ $S.D = 1.15$) รองลงมาเห็นว่า ต้องทำงานกับองค์กรนี้ด้วยความจำเป็นมากกว่าความต้องการที่จะทำ ($\bar{x} = 1.78$ และ $S.D = 1.15$) รองลงมา คือ ไม่รู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x} = 1.65$ และ $S.D = 0.78$) และลำดับสุดท้าย คือ ไม่รู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ ($\bar{x} = 1.48$ และ $S.D = 0.71$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ลักษณะภายในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์ภายในองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่	ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1	X3 รางวัลความดีความชอบ	.83
2	X11 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	.81
3	X5 ความมีอิสระในการทำงาน	.64
4	X6 ความหลากหลายของงาน	.63
5	X9 ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญกับองค์กร	.60
6	X12 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.51
7	X8 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.51
8	X1 โครงสร้างและการจัดการ	.48
9	X7 ผลงานป้อนกลับ	.42

10	X10	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	.38
11	X4	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.36
12	X2	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	.33

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามผลการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยแต่ละข้อ ทั้ง 3 ข้อ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน และเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามที่มีค่ามากกว่าไว้ และนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 กล่าวว่า “ลักษณะภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่” เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว พบว่าลักษณะภายในองค์กร ทั้ง 4 ปัจจัย คือ โครงสร้างและการจัดการ, ความก้าวหน้าและความมั่นคง, รางวัลความดีความชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านรางวัลความดีความชอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.83$) ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวัง Victor Vroom, 1964 ที่อธิบายว่า “พนักงานจะถูกจูงใจให้มีความพยายามในระดับที่สูงขึ้น เมื่อพวกเขาเชื่อว่าความพยายามนั้นจะนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลที่องค์กรมอบให้” เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และรางวัลความดีความชอบต่างๆที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจตามเป้าหมายส่วนบุคคล ดังนั้น เมื่อพนักงานได้รับรางวัลความดีความชอบ ตามที่เขาได้คาดหวังไว้ จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีความพยายามทุ่มเทให้กับการทำงาน และเกิดความผูกพันต่องานที่เขาทำและองค์กรมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ อัมพรพันธุ์ กังวานวัฒนศิริ (2554) ที่ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณี พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ ซึ่งพบว่าลักษณะภายในองค์กรเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 กล่าวว่า “ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่” เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 4 ปัจจัย คือ ความมีอิสระในการทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ผลงานป้อนกลับของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความมีอิสระในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.64$) คือ บุคลากรมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเองได้ โดยสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม ขณะเดียวกันก็ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับ ชูติมา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ (2550) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ($r = .49$) และสอดคล้องกับ อำพรพันธุ์ กังวานวัฒน์ศิริ (2554) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณี พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำทายนงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.51 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ภายในองค์กรมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ เมื่อเกิดปัญหาที่ร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไข ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน (2557) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติงานที่คล่องตัว การพัฒนาบุคคล และการช่วยเหลือไว้วางใจกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรในตัวแปรตามร้อยละ 43.6

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน” เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว พบว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทั้ง 4 ปัจจัย คือ ความรู้สึก

ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ในระดับมาก ($r = 0.81$) ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับ สันติกรณย์ไพบูรณ์ และ ทศน์ จันทรโพธิ์ศรี (2554) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร อายุ ความท้าทายของงาน การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และสอดคล้องกับ อำพรพันธุ์ กังวานวัฒน์ศิริ (2554) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณี พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและความรู้สึกภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถรวมพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 36.6

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า รางวัลความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.83 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับมาก ดังนั้นการดูแลบุคลากร จึงควรมุ่งเน้นในเรื่องของการพิจารณาให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอในการดำรงชีวิต การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ควรมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติในสาขาต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เช่น รางวัลพนักงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือด้านการช่วยเหลือสังคม การประพุดิตนเป็นแบบอย่างและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากร เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่องค์กรให้ความสำคัญ เป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น แม้จะไม่มีโอกาสได้พัฒนาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่การได้รับ

คำตอบแทนที่เหมาะสม รางวัลและการยอมรับดังกล่าวถือเป็นสิ่งจูงใจที่มีค่าให้บุคลากรอยากอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจและมีความสุข ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพัน หรือความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละวิชาชีพ ในหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อทราบถึงระดับของความยึดมั่นผูกพันองค์กรและทัศนคติ ความคิดเห็น และความพึงพอใจของแต่ละวิชาชีพ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน และจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในแต่ละวิชาชีพได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

รายการอ้างอิง

- กัญปวีร์สุ ชัยพิรวัส และมาริสสา ไกรฤกษ์. (2555). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์* พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- ชุตินา ญญาพินิจนุกร, สุกรใจ เจริญสุข และเพ็ญพรรณ ขจรศิลป์. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 2(2), 29-30.*
- ธนุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักทรัพยากรสัตว์น้ำ กรมประมง. การศึกษาโดยอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.*
- ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์ และภูษิตา อินทรประสงศ์. (2552). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 32(4), 108-115.*

- ภรดี สีหบุตร, พาณี สีตกะลิน และอารยา ประเสริฐชัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการ สถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย. ใน *การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2* (หน้า 1-9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยมนา ไพบาลพัฒนสกุล, ประภาภรณ์ แก้วสาหลง และอรวรรณ เจริญผล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา*, 12(2), 45-57.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน. *วารสาร Kasesart Journal of Social Sciences*, 33(2), 188-202.
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 28(2), 47-61.
- แหวดดาว กองคำ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายบริษัท ไทรอัมพ์ในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาโดยอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- ศรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- สันติ ทรัพย์ไพบุลย์, ทศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข*, 12(3), 70-72.
- สุชีรา ประดับวงษ์, มาริสา ไกรฤกษ์ และวรรณภา นิวาสะวัต. (2548). ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประสิทธิภาพในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลและแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- อูษณีย์ ค้างทอง. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้บริการข้อมูลลูกค้าทางโทรศัพท์ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในบริษัทจัดจ้างทำศูนย์บริการข้อมูลลูกค้าในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อำพรพันธ์ กังวานวัฒนศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์บริการธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. London: The British Psychological Society. อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (หน้า 11-12). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Herzberg, Frederick. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing. อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน. วารสาร Kasesart Journal of Social Sciences, 33(2), 189.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Washington: American Psychological Association. อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน. วารสาร Kasesart Journal of Social Sciences, 33(2), 188-189.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM employee commitment survey academic users guide 2004. Ontario, Canada: University of Western Ontario. อ้างถึงใน อูษณีย์ ค้างทอง. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้บริการข้อมูลลูกค้าทางโทรศัพท์กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในบริษัทจัดจ้างทำศูนย์บริการข้อมูลลูกค้าในกรุงเทพมหานคร. (หน้า 53). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Potter, L., Smith, F.J. (1991). Motivation and Work Behaviors. New York: Mc Graw Hill. อ้างถึงใน ยมนา ไพศาลพัฒนสกุล, ประภาภรณ์ แก้วสาหลง และอรวรรณ เจริญผล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล. (หน้า 45). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

Sheldon, E. (1971). Investment and involvements as mechanism producing commitment to the organization. New York: Cornell University. อ้างถึงใน ขมณา ไพศาลพัฒนสกุล, ประภาภรณ์ แก้วสาหลง และอรวรรณ เจริญผล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันระดับต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล. (หน้า 46). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Michigan: University of Michigan. อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (หน้า 13-15). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Victor, Vroom. H. (1964). Work and Motivation. New York: Free Press. อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน. วารสาร Kasesart Journal of Social Sciences, 33(2), 190.