

**ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนใน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร**
**The Corporate Engagement of Employees of Private Hospitals Listed on
the Stock Exchange of Thailand and Located in Bangkok.**

ภัทรกร เทพพานิช
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

PATTRAPORN THEPPANICH ¹

E-mail : Axezypattraporn@gmail.com

Kasem Swasdee ²

E – mail: kasem250088@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผสมผสานกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม, SD Scale (คะแนน 0-10) และการวิจัยเชิงคุณภาพเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ชำนาญงาน จำนวน 6 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t – test)) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation: r) ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple Coefficient of Determination: R²) ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Coefficient: β) สรุปผลการวิจัยได้ค้นพบดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 84 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 40 สถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 เป็นพนักงาน จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 อายุงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.4 ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณพบว่าประชากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก (Mean = 8.5493 SD = 1.3341) พบว่าตำแหน่งงานระดับสูงกว่าผู้จัดการแผนก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 9.2361 SD = 1.0737) และพบว่าอายุงานน้อยกว่า 5 ปีมี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 8.2034 SD = 1.6091) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอายุ และ อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่แอลฟา (α) เท่ากับ .05

พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก (ค่า β เป็นบวก) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R = .638$, adjusted $R^2 = .401$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์รายด้าน (Pearson Correlation: r) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .535$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าน้อยที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .410$) ทั้งนี้จากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากถึงสูงที่สุดเนื่องมาจากการสัมภาษณ์ในระดับหัวหน้างาน

จากผลการศึกษาครั้งนี้ องค์กรควรปรับปรุงและกำหนดนโยบายให้เหมาะสมเพื่อสร้างความผูกพันให้กับพนักงานส่วนใหญ่ซึ่งมีอายุน้อยกว่า 5 ปีให้สูงขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อองค์กรในการบริหารงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร / ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน / พนักงานโรงพยาบาลเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of corporate engagement of employees of private hospital listed on the Stock Exchange of Thailand and located in Bangkok, classified by demography 2) to study the relationship between work-related factors and the corporate engagement of employees of private hospital listed on the Stock Exchange of Thailand and located in Bangkok, with a quantitative and qualitative research methodology combined. For the quantitative research, 380 samples were selected by probability sampling and using questionnaire and SD (Score 0-10), multiple regression analysis. For the qualitative research, 6 experts were selected and using in-depth interview. The statistics were Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation: r , Multiple Coefficient of determination: R^2 , and Standardized Coefficient: β .

The research found as follows: most of populations are 322 females (84%), aged between 25-35 years, 152 peoples (40%), single status 216 peoples (56.8%), revenue 35,000 baht, 143 peoples (37.6%), graduated with a bachelor's degree, 261 peoples (68.7%), 301 employees (79.2%), and most of the working experience was less than 5 years (33.4%). The results of quantitative analysis, found that corporate engagement of employees had very high level (Mean = 8.5493 SD = 1.3341), the higher position than the department manager had highest mean (Mean = 9.2361 SD = 1.0737), the working experience less than 5 years had the lowest mean (Mean = 8.2034 SD = 1.6091), and personal factors showed that gender, age and age of work (experience) were different, and the corporate engagement of employees was significantly different at alpha (α) .05

The relationship between work factors with corporate engagement of employees were positively (positive β) related at relatively high level ($R = .638$, adjusted $R^2 = .401$). Considering Pearson Correlation's Coefficient (r) as each aspect, relationship with supervisors had the most relationship at a moderate level ($r =$

.535), in terms of career progress had the least relationship at relatively low level. ($r = .410$). According to the qualitative research, found that the relationship between work-related factors and corporate engagement of employees were at a very high to highest level due to interviews with supervisors.

From this study, the organization should use this information to improve and set policies to be suitable for the most employees (under 5 years of age of work) to create more employees engagement. which will benefit the organization in efficiency and effectiveness for sustainable organization development.

Keywords: Corporate Engagement / Job-related factors / employees of private hospital

1. นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. อาจารย์ที่ปรึกษา ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันด้านธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มการแข่งขันสูงขึ้น ทั้งกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในประเทศและจากต่างประเทศ รวมถึงการแข่งขันจากโรงพยาบาลชั้นนำขนาดใหญ่ของภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีการแข่งขันจากกลุ่มทุนธุรกิจอื่นที่มีแผนเข้ามาลงทุนในธุรกิจนี้เพิ่มขึ้น อาทิ กลุ่มพวกษา โฮลดิ้ง ลงทุน 5,000 ล้านบาท สร้างโรงพยาบาลวิมุตติ ขนาด 250 เตียง, มหาวิทยาลัยรังสิต สร้างโรงพยาบาล RSU International Hospital, กลุ่มทุนผู้ถือหุ้นในเครือโรงพยาบาลมหาชัย โดยบริษัทโรงพยาบาลมหาชัย จำกัด (มหาชน) ประกาศแผนลงทุนมูลค่ากว่า 15,000 ล้านบาท สร้างโรงพยาบาลและศูนย์ดูแลสุขภาพย่านคลองเตยขนาด 550 เตียง (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก ธนาคารออมสิน. 2562) ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน หลายโรงพยาบาลต่างเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งและต้องการเป็นผู้นำในกลุ่มธุรกิจ จึงมุ่ง มั่นที่จะพัฒนาความเป็นเลิศทางการดูแลรักษา โดยได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการวินิจฉัยรักษาและการบริการแล้วนั้น อีกทั้งยังคงรักษามาตรฐานในการดูแลสุขภาพและการบริการที่ดีตลอดเวลา ในขณะที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดซึ่งทราบกันดีว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าในการดำเนินการทางกิจกรรมต่าง ๆ อาจเกิดการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อการให้บริการในการดำเนินธุรกิจ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อทุกองค์กร บุคลากรที่มีความรู้มีความสามารถในการทำงานเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพจะสามารถผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ แล้วบุคลากรควรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละ ที่ทำงานให้กับองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การที่จะสร้างให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจต้องเกิดจากการกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความสุขในการทำงานและเมื่อบุคลากรมีความสุขจะเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอันนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ดังนั้นการที่จะสร้างให้

พนักงานภายในองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรที่มีการแข่งขันสูงและสภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และผลการวิจัยเรื่องนี้จะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต เป็นองค์กรที่มีคุณภาพอย่างมั่นคงและยั่งยืน และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 เพศต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 อายุต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 สถานภาพต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ระดับการศึกษาต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ตำแหน่งงานต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 7 อายุงานต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 8 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 9 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการงานวิจัย

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร หรือโรงพยาบาลอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยเรื่องนี้กำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานแต่ละระดับมีความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อให้โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร นำผลจากการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงานให้ได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสถิติ

โดยประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอน การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Yamane (1973) และยอมรับคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ .05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (หมวดธุรกิจการแพทย์)

ลำดับ	หลักทรัพย์	บริษัท	ที่อยู่
1	BCH	บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)	44 หมู่ 4 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (หมวดธุรกิจการแพทย์)

ลำดับ	หลักทรัพย์	บริษัท	ที่อยู่
2	BDMS	บริษัท กรุงเทพดุสิตเวช การ จำกัด(มหาชน)	เลขที่ 2 ซอยศูนย์วิจัย 7 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กทม.
3	BH	บริษัท โรงพยาบาลบำรุง ราษฎร์ จำกัด (มหาชน)	33 ถนนสุขุมวิท ซอย 3 (ซอยนานาชาติ) แขวง คลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กทม.
4	KDH	บริษัท ธนบุรี เมดิเคิล เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)	337 ถนนตากสิน แขวงสำเหร่ เขตธนบุรี กทม.
5	LPH	บริษัท โรงพยาบาล ลาดพร้าว จำกัด (มหาชน)	2699 ถนนลาดพร้าว แขวงคลองเจ้าคุณสิงห์ เขตวังทองหลาง กทม.
6	PR9	บริษัท โรงพยาบาล พระรามเก้า จำกัด (มหาชน)	เลขที่ 99 ถนนพระราม 9 แขวงบางกะปิ เขต ห้วยขวาง กทม.
7	PRINC	บริษัท พรินซ์เฟิล แคปปิ บริษัท พรินซ์เฟิล แคปิ ดอล จำกัด (มหาชน)	เลขที่ 29 ชั้น 23 อาคารบางกอก บินชี-เน สเซ็นเตอร์ ถนนสุขุมวิท 63 แขวงคลองตัน เหนือ เขตวัฒนา กทม.
8	RAM	บริษัท โรงพยาบาล รามคำแหง จำกัด (มหาชน)	2138 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบาง กะปิ กทม.2138 2138 ถนนรามคำแหง แขวง หัวหมาก เขตบางกะปิ กทม.
9	SKR	บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)	เลขที่ 976 ถนนลาซาล แขวงบางนาใต้ เขตบาง นา กทม.เลขที่ 976 ถนนลาซาล แขวงบางนาใต้ เขตบางนา กทม.
10	SVH	บริษัท สมิตีเวช จำกัด (มหาชน)	133 ถนนสุขุมวิท 49 (ซอยกลาง) แขวงคลองตัน เหนือ เขตวัฒนา กทม.
11	THG	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	34/1 ซอยอิสราภาพ 44 บ้านช่างหล่อ บางกอก น้อย กทม.
12	VIBHA	บริษัท โรงพยาบาล วิภาวดี จำกัด (มหาชน)	51/3 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขต จตุจักร กทม.

ตารางที่ 2 แสดงรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร (หมวดธุรกิจการแพทย์)

ลำดับ	หลักทรัพย์	โรงพยาบาล
1	BH	โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
2	BDMS	โรงพยาบาลกรุงเทพ
3	BDMS	โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์
4	BDMS	โรงพยาบาลพญาไท 1
5	BDMS	โรงพยาบาลพญาไท 2
6	BDMS	โรงพยาบาลพญาไท 3
7	BDMS	โรงพยาบาลเปาโลพหลโยธิน
8	BDMS	โรงพยาบาลเปาโล โชคชัย 4
9	VIBHA	โรงพยาบาล วิกาวดี
10	PRINC	โรงพยาบาล พรินซ์ สุวรรณภูมิ

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากโรงพยาบาลที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงพยาบาล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เลือกมาจากผู้ที่มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานในการบริหารงานโรงพยาบาล คือระดับผู้อำนวยการ ผู้จัดการส่วน พนักงาน ทั้งหมด 5 ท่าน และพนักงาน 1 ท่าน ซึ่งเป็นพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 10 โรงพยาบาล ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการส่วนและเป็นพนักงานประจำ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน และสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบเปิด (Structured Interview and Open-end Question) และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม โดยใช้ Semantic Differential Scale คะแนน 0-10 สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกรอบแนวคิดการวิจัย วิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำการรวบรวม ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร ตำราและรายงานผลการวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามและตั้งเป็นคำถาม

2. ทำการตรวจสอบและทดสอบด้วยการนำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในเนื้อหาและแบบสัมภาษณ์ใช้การตรวจสอบวิธีการรวบรวมข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological Triangulation) คือการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่นใช้วิธีการสังเกต และการสัมภาษณ์พร้อมกับการศึกษาจากเอกสาร เป็นต้น

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์จากเอกสารและศึกษาจากเอกสาร จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศการต่าง ๆ บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตลอดจนเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ซึ่งผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาและได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วมาดำเนินการในขั้นตอนลำดับถัดไป

2. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 400 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มแบบสะดวก ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 413 ชุดแล้วพบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 380 ตัวอย่าง

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้วกลับคืนมา เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์ นำผลการมาอธิบายประกอบเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น

คำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้ที่มีความชำนาญ จำนวน 6 คน ทำการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง และแบบเปิด

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้านส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาในองค์ประกอบย่อยด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านคือ

1. ความเต็มใจเสียสละทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
2. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะดำรงสภาพเป็นสมาชิกองค์กร

โดยแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 1-2 ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถเลือกตอบจากไม่ส่งผลเลยให้คะแนนเท่ากับ 0 ไปถึงส่งผลมากที่สุดให้คะแนนเท่ากับ 10 คะแนน

คำถามในแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

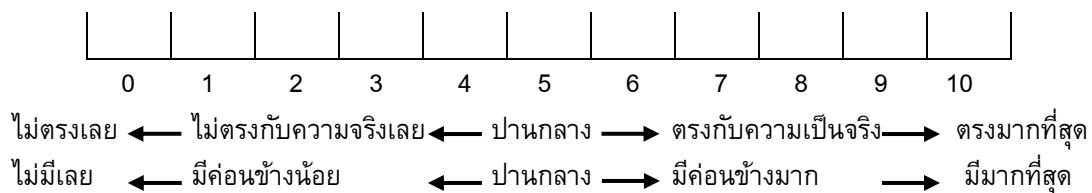
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นคำถามแบบเลือกตอบแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวนคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน มีคำถามมี 4 ด้าน คำถามมี 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คำถามมี 3 ด้าน คำถามมี 14 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-3 จะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (SD-Scale) 10 อันดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบจากที่ไม่ตรงเลยหรือไม่มีเลยให้ตรงกับ 0 ไปจนถึงตรงมากที่สุดให้คะแนนเท่ากับ 10

สเกลการให้คะแนน



โดยแบ่งความสำคัญออกเป็น 9 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่

ใช้ในการวิเคราะห์ค่าในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย

ความหมาย

0-2	มีระดับความสำคัญ ต่ำที่สุด
2.01-3	มีระดับความสำคัญ ต่ำมาก
3.1-4	มีระดับความสำคัญ ต่ำ
4.01-5	มีระดับความสำคัญ ค่อนข้างต่ำ
5.1-6	มีระดับความสำคัญ ปานกลาง
6.01-7	มีระดับความสำคัญ ค่อนข้างสูง
7.01-8	มีระดับความสำคัญ สูง
8.01-9	มีระดับความสำคัญ สูงมาก
9.01-10	มีระดับความสำคัญ สูงที่สุด

แบบจำลองเชิงประจักษ์และวิธีการทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมาเกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครได้ในสมการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร (Organization Engagement : OE) เป็นตัวแทนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ใช้สัญลักษณ์ OE

เท่ากับฟังก์ชันของ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Factor affecting : FA) ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Progress : PG) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participant : PT) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and welfare : SW) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors : RS) ซึ่งเขียนสมการได้ดังนี้

$$OE = f (PG, PT, SW, RS)$$

ในการวิจัยนี้ได้เลือกใช้สมการเส้นตรงเนื่องจากสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย และยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการทางคณิตศาสตร์ได้ดังนี้

การทดสอบเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งานจริง ตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้อง การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของมาตรวัดของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา แล้วนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

1. ความแม่นยำ (Validity) ได้นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปทดสอบความ แม่นยำด้านเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์วัดได้ ตรงตามเนื้อหา และตรงตามวัตถุประสงค์

2. การตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยการดำเนินการหาข้อมูลที่ได้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยใช้ Coefficient Alpha ของ Cronbach เกณฑ์ยอมรับอยู่ที่ .7 ขึ้นไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กลุ่มตัวอย่าง 50 ชุด จำนวน 28 คำถาม เพื่อทำการทดสอบค่าความสอดคล้องภายใน ด้วยนำข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS ก่อนถึงกระบวนการที่จะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปใช้ ผลประมวลที่ได้ค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .920 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือมาก

4. ทำการวัดเครื่องมือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามและนำผลที่ได้รับมาทำการ ปรับปรุงและแก้ไขเพื่อสำหรับนำมาใช้ในการสำรวจข้อมูลต่อไป

5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์นำข้อมูลมาจำแนก เปรียบเทียบตีความสร้างข้อสรุป เพื่อนำผลการมาอธิบายประกอบเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนก เปรียบเทียบตีความสร้างข้อสรุป

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่แอลฟา (α) ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามทีละตัวโดยมีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ ทั้งหมด เพื่อจะดูว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามแบบใดหรือทิศทางใด เชิงบวกหรือเชิงลบ และมีอัตราความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งดูได้จากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ซึ่งเป็นตัวเลขไม่คำนึงถึงเครื่องหมาย

การวิเคราะห์ถดถอยพหุเป็นการประมาณค่าของตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นไปได้ดีตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูง ยิ่งสูงเท่าใดการประมาณค่าของตัวแปรตามก็จะดีขึ้นหรือถูกต้องมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) และตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity Problem) โดยดูจากค่า r ในเมตริกความสัมพันธ์ไม่ควรเกิน .65

สรุปผลข้อค้นพบ

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 84 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 40 สถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 เป็นพนักงานจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 อายุงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.4

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก (Mean = 8.5493 SD = 1.3341) พบว่าตำแหน่งงานระดับสูงกว่าผู้จัดการแผนก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 9.2361 SD = 1.0737) และพบว่าอายุงานน้อยกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 8.2034 SD = 1.6091) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่แอลฟา (α) เท่ากับ .05

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก (ค่า β เป็นบวก) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R = .638$, adjusted $R = .401$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์รายด้าน (Pearson Correlation: r) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .535$) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าน้อยที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .410$)

ทั้งนี้จากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากถึงสูงที่สุดเนื่องมาจากการสัมภาษณ์ในระดับหัวหน้างาน

สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐาน

อายุและอายุงานที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่แอลฟา (α) เท่ากับ .05

ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Coefficients : β) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานมีค่าเป็นบวกทุกค่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R = .638$, adjusted $R^2 = .401$) เมื่อ

พิจารณาค่าความสัมพันธ์รายด้าน (Pearson Correlation: r) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .535$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าน้อยที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .410$) ทั้งนี้จากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากถึงสูงที่สุดเนื่องมาจากการสัมภาษณ์ในระดับหัวหน้างาน

การอภิปรายผล

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าอายุ และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุน้อย พนักงานที่อายุมากและอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีโอกาสเปลี่ยนงานน้อย อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีวุฒิภาวะและมีความคิดรอบคอบในการตัดสินใจ มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ อีกส่วนหนึ่งด้วยข้อจำกัดด้านอายุและหากพนักงานกลุ่มนี้เปลี่ยนที่ทำงานใหม่จะมีการปรับตัวค่อนข้างสูง พนักงานกลุ่มที่มีอายุมากจึงเลือกอยู่ที่เดิม

สอดคล้องกับแนวคิด **พิงพิศ จากผา (2551)** พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวว่ายานบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระความสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วย (RS) มีค่าเป็นบวก ซึ่งมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ และรองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (SW) มีค่าเป็นบวก ทั้งสองตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร (OE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอิสระด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (PG) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PT) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าเป็นบวกเช่นกันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple Coefficient of Determination : R^2) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ได้ถึงร้อยละ 40.7 ส่วนค่า R โดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม เท่ากับ 63.8 %

สอดคล้องตามแนวคิดของ Hewitt Associates (1997, อ้างถึงใน วรรณาท สามารถ, 2557)

เป็นบริษัทที่ปรึกษามีมุมมองในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าปัจจัยความผูกพันทั้ง 6 ประการ เรื่องสิ่งตอบแทนโดยรวมจะประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ กองทุนหลังเกษียณอายุ และการให้ความสำคัญ หรือเรื่องผู้ร่วมงาน ที่ประกอบไปด้วยผู้บริหารในทุกระดับรวมถึงเพื่อน ร่วมงาน ด้วยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่าปัจจัยที่สอดคล้องคือปัจจัยพื้นฐาน (hygiene factor) ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้ พนักงานจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งใน 10 ด้านการศึกษาสอดคล้อง 2 ด้านรายละเอียดดังนี้

1. เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้นเป็นพอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกในระดับปานกลาง พิจารณาในรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีระดับความสัมพันธ์มากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ รองลงมาคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพิจารณาตอบแทน ค่าตำแหน่ง หรือแม้กระทั่งค่าล่วงเวลา หรือให้รางวัลในโอกาสต่าง ๆ และให้สวัสดิการด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับทฤษฎีของ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ด้านที่สอดคล้องคือ ความต้องการมีสัมพันธภาพ Relatedness needs (R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจติจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ในการทำงานและบริหารงานในโรงพยาบาลพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานทั้ง 4 ด้าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงถึงระดับสูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาทั้งหมด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะบางประการ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุง แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการศึกษารุ่นนี้มีดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษา องค์กรควรปรับปรุงและกำหนดนโยบายให้เหมาะสมเพื่อสร้างความผูกพันให้กับพนักงานส่วนใหญ่ซึ่งมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีให้สูงขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อองค์กรในการบริหารงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก แต่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ เพราะฉะนั้นโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ควรสนับสนุน สร้างการรับรู้ว่างานที่ตนเองทำงานมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยการเปิดโอกาสพนักงานแสดงความสามารถที่จะพัฒนาตนเอง รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปพร้อม ๆ กัน

3. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์เชิงเป็นบวก แต่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ เพราะฉะนั้นโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน มีส่วนร่วมในวางแผน การแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแผนการทำงาน และมีส่วนร่วมตัดสินใจ เกี่ยวการทำงานให้มากขึ้น จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับการกรุณาจาก ดร.เกษม สวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลาในการช่วยเหลือและแนะนำให้คำปรึกษาตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนเสนอแนะสิ่งที่มีประโยชน์เพื่อนำมาปรับปรุงการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการมหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่า เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ขอขอบคุณพนักงานโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงการให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนในชั้นเรียนมหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน ที่ส่งผลทำให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้ที่สนใจ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช. (2550). การวิจัยเชิงวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม. แนวคิดและวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ ฯ.

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกษม สวัสดิ์. (2560). ธรรมชาติกับการบริหารจัดการสถาบันการเงินไทย. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ณัฐกานต์ ศรีทอง. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดาวิณี แสงลี. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์. การค้นคว้าอิสระ คณะบัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสยาม.

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิตการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชิต พัทธกะเทพสมบัติและคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ. สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

พิงพิศ จากผา. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทรับจ้างผลิตชิ้นส่วน. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรนาท สามารถ. (2557). บุคลากรและความแตกต่างของความเชื่อถือว่าว่างใจในทีมและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ. คณะพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรรณพ เกรือบ้าน, ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน บัณฑิต. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในเอกชนแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ ฯ. วิทยาลัยบรมราชชนนีกรุงเทพ.

Linjuan Rita Men (2015). Organizational Trust with Employee Engagement. The Role of Psychological Empowerment Fabian O. Ugwu, Department of Business and Management. Universitat Jaume I, Spain

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619. doi: 10.1108/02683940610690169

Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment. Personnel Review, 43 (3), 377-400. doi: 10.1108/pr-11-2012-0198

หนังสือและบทความในหนังสือ

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิจัยข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ ข.บริษัทธรรมสารจำกัด.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2527). ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์สังคม การสังเคราะห์ และ บูรณาการ. กรุงเทพฯ ข. หจก. การพิมพ์พระนคร.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2555). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพฯ ข. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548). พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพฯ. ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์

วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กรการ. นนทบุรี. บริษัท วีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกัน

ควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2552). การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ ข. ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

สุชาติประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ ข. ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

สุภาวงศ์ จันทวานิช. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การอ้างอิงจากวารสารออนไลน์

ณัฐพล วุฒิรักษ์จร หน่วยวิเคราะห์เศรษฐกิจภาคบริการ ส่วนเศรษฐกิจรายสาขาศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน. โรงพยาบาล เอกชน. ธันวาคม 2562. ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนปี 62. ที่มา : https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2020/01/IN_hospital_12_62_detail.pdf (วันที่สืบค้น : 16 เมษายน 2563)

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี.โรงพยาบาลในประเทศไทย. ที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki/โรงพยาบาลในประเทศไทย> (วันที่สืบค้น : 20 เมษายน 2563).