

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์  
**ORGANIZATIONAL COMMITMEN OF THE OFFICIALS AT  
SYNPHAET THEPHARAK HOSPITAL**

จักรกฤษณ์ ศรีถาวร  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chakkrit Srithaphon

E-mail : [artmsu1995@gmail.com](mailto:artmsu1995@gmail.com)

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamheang University

Corresponding author

---

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t test จำแนกตามเพศ และใช้ ค่าทดสอบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ F test จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ พบว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกส่วนคืออายุ พบว่าอายุในช่วง 38 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ๆ ในส่วนของระดับการศึกษา ก็พบว่าระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ๆ ในส่วนของตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานฝ่ายสนับสนุนทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ๆ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการทดสอบทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีในส่วนของ เป้าหมายนโยบาย ความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อาจจะทำให้พนักงานของโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ รู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง เนื่องจากมีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจทำให้องค์กรขาดความผูกพันจาก

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ต้องการผู้นำที่ดี มีทัศนคติที่ก้าวไกล แก้ไขปัญหาได้ และดูแลทีมงาน เนื่องจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีผลให้ปัจจัยส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจทำให้พนักงานไม่ศรัทธาในตัวผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ อธิบายได้ว่า 2 ปัจจัยนี้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความเห็นว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ สำคัญกว่า 2 ด้านนี้ และปัจจัยด้านงาน และด้านทรัพยากรมนุษย์ พนักงานมองว่าเป็นเรื่องที่พึงได้รับตามสิทธิของพนักงานอยู่แล้ว เพราะว่าเข้าไปในองค์การ ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สุด และต้องได้รับการฝึกฝนพัฒนาจากองค์การอย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ :** พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์, ปัจจัยส่วนบุคคล, ความผูกพันต่อองค์การ

## **Abstract**

The objectives of this study were to find out the organizational commitment of the officials at Synphaet Hospital Theparak. The sample was 217 officials at Synphaet Hospital Theparak. The rating scale questionnaire was used as an instrument for data collection. The descriptive statistics were used for data analysis included percentages, means, standard deviation, t-test and f-test.

The result revealed that personal factors affected to organizational commitment was gender, by female had organizational commitment more than male. Also age, more than 38, had organizational commitment more than other age range. Besides, educational level that higher or master degree level of officials had organizational commitment more than lower educational level officials. Moreover, position of officials in general supporting had organizational commitment the most among the whole officials. And working experience indicated that more than 5 years of working had the most organizational commitment at significant level of 0.05. In contrast, there were no statically significant relationships between the officials' status and income to their organizational commitment.

There are 2 factors found to be significantly related to organizational commitment at significant level of 0.05 as follow;

1. Organizational factor showed that aim of policy, stability, compensation and welfare might decrease the organizational commitment of Synphaet Hospital Theparak due to the 5 personal factors at significant level of 0.05 consequently, organization lacked commitment from the officials.
2. Leadership factor indicated that the majority of officials needed great leadership, who had advanced attitude, can solve problems and had team responsibility. As

3 different factors of leadership at significant level of 0.05 might affect to the officials less trusted in conductor.

3. Job and human resources factors were not related to organizational commitment at significant level at 0.05 which revealed that officials deserved the right of job and human resources as the organization needed officials to worked proficiently.

**Keywords :** Officials, Personal factors, Organizational Commitment

## บทนำ

กล่าวได้ว่าองค์การจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด หรือมีความทุ่มเทให้กับงานมากน้อยเพียงใด หลายองค์กรไม่ประสบความสำเร็จเพราะละเลยในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ ไม่เคยได้สอบถาม หรือรับฟังคำแนะนำจากพนักงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การล้มเหลวในการบริหารองค์การ เพราะฉะนั้นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์การ เพราะหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อาจจะทำให้้องค์การไม่ประสบความสำเร็จ และไปไม่ถึงเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าไร ก็จะทำให้พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยจะทุ่มเทความรู้สึกรัก ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร หากเมื่อใดพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรก็ย่อมน้อยตามไปด้วย บุคคลเหล่านี้หากอยู่ในองค์กรต่อไปก็จะทำงานด้วยความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น ซึ่งไม่คุ้ม

เป็นผลดีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาหัวข้อวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าจะได้รับประโยชน์ในการวางแผนทำนายอัตราค่าจ้างในการทำงาน และการบริหารสวัสดิการ และคำตอบแทนได้อย่างตรงความต้องการของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ จึงมีความหลากหลายทางด้านอายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จึงเหมาะที่จะทำการเก็บข้อมูลเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาล เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อใช้ในการวางแผนเรื่องอัตราค่าจ้าง และจัดสรรสวัสดิการ ค่าตอบแทน และได้ทราบถึงความตั้งใจ และความทุ่มเทของพนักงานที่มีให้แก่องค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่จะได้รับ

1 ได้รับรู้ถึงความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานของโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์

2 เป็นข้อมูลในเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาล สินแพทย์ เทพารักษ์ เพื่อเป็นข้อมูลให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ได้วางแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

## วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยให้ผู้ตอบกรอกคำตอบลงเองในแบบสอบถาม (Self-administered Questionnaire) ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจำนวน 197 ชุด และเพื่อป้องกันการผิดพลาดอีก 33 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ ซึ่งภายในแบบสอบถาม 1 ชุดจะประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวอย่างแบ่งตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบชนิดแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 7 ข้อ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จากนั้นนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาล เทพารักษ์ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ ประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนระดับผลแสดงความคิดเห็นดังนี้

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ พบว่า เพศหญิง(มีค่าเฉลี่ย 4.52) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ย (4.35) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกส่วนคืออายุ พบว่าอายุในช่วง 38 ปีขึ้นไป (มีค่าเฉลี่ย 4.60) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ๆ ในส่วนของระดับการศึกษา ก็พบว่าระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า (มีค่าเฉลี่ย 4.63) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ๆ ในส่วนของตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานฝ่ายสนับสนุนทั่วไป (มีค่าเฉลี่ย 4.55) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ๆ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป (มีค่าเฉลี่ย 4.57) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ๆ สอดคล้องกับวิจัย



ของ นพวรรณ เลิศมงคล (2549) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการทดสอบทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ด้านประชากรศาสตร์

	ตัวแปร	จำนวน (n=217)	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	63	29.0
	หญิง	154	71.0
	รวม	217	100
2.อายุ	18 – 22 ปี	34	15.7
	23 – 27 ปี	90	41.5
	28 – 32 ปี	65	30.0
	33 – 37 ปี	21	9.7
	38 ปี ขึ้นไป	7	3.2
	รวม	217	100

ที่มา : จากแบบสอบถาม

	ตัวแปร	จำนวน (n=217)	ร้อยละ
3.ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	95	43.8
	ปริญญาตรี	118	54.4
	สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.8
		217	100
4.สถานภาพ			
	โสด	147	67.7
	สมรส	54	24.9
	หม้าย/หย่าร้าง	2	0.9
	แยกกันอยู่	14	6.5
	รวม	217	100
5.ตำแหน่งงาน			
	พยาบาลวิชาชีพ	50	23.0
	ผู้ช่วยพยาบาล	30	13.8
	ผู้ช่วยเหลือคนไข้	37	17.1
	พนักงานฝ่ายสนับสนุนการแพทย์	75	34.6
	พนักงานฝ่ายสนับสนุนทั่วไป	25	11.5
	รวม	217	100

ที่มา : จากแบบสอบถาม

	ตัวแปร	จำนวน (n=217)	ร้อยละ
6.ประสบการณ์การทำงาน			
	ต่ำกว่า 1 ปี	34	15.7
	2 – 3 ปี	103	47.5
	3 – 4 ปี	42	19.4
	5 ปี ขึ้นไป	38	17.5
	รวม	217	100
7.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-
	ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท	106	48.8
	ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท	28	12.9
	ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท	41	18.9
	มากกว่า 40,001 บาท	42	19.4
	รวม	217	100

ที่มา : จากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมาได้แก่ด้านการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ตามลำดับ

ด้านองค์การ	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
1.ด้านองค์การ	4.55	0.33	ระดับมากที่สุด
2.ด้านงาน	4.46	0.37	ระดับมากที่สุด
3.ด้านทรัพยากรมนุษย์	4.47	0.35	ระดับมากที่สุด
4.ด้านภาวะผู้นำ	4.39	0.38	ระดับมากที่สุด
รวม	4.47	0.26	ระดับมากที่สุด

ที่มา : จากการคำนวณ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1.มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

2.มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการทดสอบทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## ผลการศึกษา การอภิปรายผล

ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีในส่วนของ เป้าหมายนโยบาย ความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อาจจะทำให้พนักงานของโรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ รู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง เนื่องจากมีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจทำให้ องค์การขาดความผูกพันจากพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ ภรณ์ กীরติบุตร (2529, 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อ องค์การ ดังนี้ เมื่อบุคคลมีความผูกพันกับการและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ต้องการผู้นำที่ดี มีทัศนคติที่ก้าวไกล แก้ไขปัญหาได้ และดูแลทีมงาน เนื่องจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีผลให้ปัจจัยส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อ องค์การแตกต่างกัน 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจทำให้พนักงานไม่ ศรัทธาในตัวผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ วิรัช สงวน วงศ์วาน (2531, 26) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การ นั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวดีขององค์การ หรือห้องทำงานแต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หากสมาชิกมีความ เคารพ ผู้บังคับบัญชา แม้งานที่จะลำบากยากเข็ญ เขาก็เพียรพยายามทำงานสำเร็จได้

3. ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ อธิบายได้ว่า 2 ปัจจัยนี้ไม่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความเห็น ว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ สำคัญกว่า 2 ด้านนี้ และปัจจัยด้านงาน และด้านทรัพยากรมนุษย์ พนักงาน

มองว่าเป็นเรื่องที่น่าพึงได้รับตามสิทธิของพนักงานอยู่แล้ว เพราะว่าเข้าไปในองค์กร ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สุด และต้องได้รับการฝึกฝนพัฒนาจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

## ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาทั้งหมด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะบางประการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะ โรงพยาบาลสินแพทย์ เทพารักษ์ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านองค์กร การวิจัยในครั้งนี้พิสูจน์ได้ว่าค่าตอบแทนของพนักงานมีผลอย่างมากในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่าง ๆ ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นเวลากว่า 6 ปี แล้ว เพราะโรงพยาบาลได้นำโครงสร้างค่าตอบแทนมาจากสาขาใหญ่ และไม่มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทในสถานที่เหล่านั้น และยังไม่มีการทำวิเคราะห์ค่าตอบแทน กับ สถานบริการที่เปิดในประเภทเดียวกัน จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ ไม่ดีนัก ทั้งนี้บริษัทควรทำการวิเคราะห์สถานประกอบการใกล้เคียง ถึงค่าตอบแทน เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

2. ด้านงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด เช่นกัน ดังนั้น บริษัทควรพิจารณากำหนดทิศทางของงาน และกำหนดหน้าที่ของงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และพัฒนาระบบการส่งต่องานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่น

3. ด้านทรัพยากรมนุษย์ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด เช่นกัน ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมไม่ว่าเป็นการฝึกอบรม การสร้างโอกาส การเติบโตในสายงาน เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4.ด้านภาวะผู้นำ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้พิสูจน์ได้ว่า ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา นั้นเปรียบเสมือนทิศทางขององค์กร ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทิศนคติที่กว้างไกล และดูแลพนักงานอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา ต้องมีการสื่อสารถึงเป้าหมาย กลยุทธ์ และเข้าถึงพนักงานมากกว่านี้ เพื่อสร้างความศรัทธา ให้กับพนักงาน

### เอกสารอ้างอิง

**Bruce Buchanan** (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Quarterly* (March): 533

**Steers & Porter** (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw- Hill 425-450.

**Marsh and Mannari** (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4):57.

**Mowday et al.** (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absentism and turnover*. New York: Academic Press.

**Yamane, Taro** (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

ภรณ์ กীরติบุตร (2529, 97). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร*. กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์

- วิรัช สวงนวนวงศ์วาน (2531, 26). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*, กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532, 20). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย*. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรพล นันทเกษม (2540, 7). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง* (รายผลการวิจัย) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : กรุงเทพฯ
- กรองทอง อยู่สุข (2533, 35) . *พฤติกรรมองค์กร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- อรอุมา ศรีสว่าง (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ศิรินกุล บุญมา (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงฆ์*. วิทยานิพนธ์ส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นพวรรณ เลิศมงคล (2549)
- กานต์วี จันทร์เจือมาศ (2548). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สกวาดำรง (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมาคมการจัดการบุคคลแห่งประเทศไทย (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Survey). The Power of Employee Engagement,*



*Thailand HR Forum 2006.* กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

