

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงทำนายแบบตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน (ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ลักษณะองค์กร (การรับรู้เป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความมีชื่อเสียงขององค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ) และลักษณะงาน (ความหลากหลายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนกลับของงาน) ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลชุมพร จังหวัดชุมพรจำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการทดลองใช้มาแล้วได้ค่าความเที่ยงในประเด็นต่างๆดังนี้คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน 0.943 ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร 0.873 ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 0.927 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 0.967 ลักษณะองค์กร 0.981 การรับรู้เป้าหมายขององค์กร 0.969 ภาวะผู้นำของหัวหน้า 0.982 ความมีชื่อเสียงขององค์กร 0.956 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ 0.984 ลักษณะงาน 0.978 ความหลากหลายของงาน 0.925 โอกาสความก้าวหน้าในงาน 0.962 ความท้าทายของงาน 0.966 ผลย้อนกลับของงาน 0.977 ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร 0.976 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ 0.972 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ 0.917 ความยึดมั่นด้านบรรทัดฐานทางสังคม 0.938 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชุมพร พร้อมกับไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน โดยจะทิ้งแบบสอบถามไว้ 3 วันเพื่อให้บุคลากรตอบให้เรียบร้อยหลังจากนั้นก็จะไปเก็บคืนด้วยตนเองจนครบตามจำนวนที่แจกไว้

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาในรูปของ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้ผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้ คือ

## สรุปผลการศึกษา

**ลักษณะส่วนบุคคล** บุคลากรมีอายุเฉลี่ย 35.79 ปี การศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 64.7 ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 57.5 สถานภาพเป็นข้าราชการร้อยละ 59.2 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเฉลี่ย 10.52 ปี

### ประสบการณ์ในการทำงาน

**1. ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม** ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

### 2. ประสบการณ์ในการทำงานรายด้าน

**2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร** บุคลากรมีความรู้สึกระดับมากต่อการมีคุณค่าต่อองค์กรในทุกเรื่อง เมื่อทำงานร่วมกันเป็นทีมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 69.9 มีความรู้สึกระดับน้อยในเรื่อง งานที่รับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงพยาบาล ช่วงเวลาที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงาน ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 57.8 49.3 และ 45.4

**2.2 ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** บุคลากรมีความรู้สึกระดับน้อยต่อความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในทุกเรื่องคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อมาทำงานนอกเวลา เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการบ้านพักหรือห้องพักเมื่อมาเข้าเวร การปฏิบัติงานในส่วนงานได้รับการสนับสนุนยานพาหนะ ร้อยละ 59.8 51.0 49.3 และ 45.1

**2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** บุคลากรมีความรู้สึกระดับปานกลางต่อการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องคือ รับรู้ระดับมากในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 77.5 70.3 และ 68.6 มีความรู้สึกระดับน้อยเรื่องได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 59.2

### ลักษณะองค์การ

**1. ลักษณะองค์การโดยรวม** ลักษณะองค์การ ประกอบด้วย การรับรู้เป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความมีชื่อเสียงขององค์การ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ พบว่ามีความคิดเห็นต่อลักษณะองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมีชื่อเสียงขององค์การอยู่ในระดับน้อย

### 2. ลักษณะองค์การรายด้าน

**2.1 การรับรู้เป้าหมายขององค์กร** บุคลากรรับรู้ระดับปานกลางต่อเป้าหมายขององค์กรในเรื่องความคาดหวังของโรงพยาบาลจากการทำงาน รับรู้ในระดับน้อยในเรื่องการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเป้าหมายของโรงพยาบาล เป้าหมายของโรงพยาบาล ร้อยละ 53.6 54.9 และ 51.3

**2.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้า** บุคลากรรับรู้ระดับมากต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าในเรื่องนโยบายในการบริหารงานของหัวหน้าในฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ หัวหน้ามีความเป็นธรรม ร้อยละ 99.0 และ 98.4 รับรู้ในระดับปานกลางเรื่องหัวหน้าคือคนที่ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา หัวหน้าเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 63.1 และ 61.8

**2.3 ความมีชื่อเสียงขององค์กร** บุคลากรรับรู้ระดับปานกลางต่อความมีชื่อเสียงขององค์กรในเรื่องมักจะบอกใครๆว่าทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 70.6 รับรู้ในระดับน้อยในเรื่องแนะนำคนรู้จักให้มารับบริการที่โรงพยาบาลนี้ โรงพยาบาลมีชื่อเสียงได้รับความนิยมนและได้รับการชื่นชม ร้อยละ 57.2 และ 51.3

**2.4 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ** บุคลากรรับรู้ในระดับน้อยต่อการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจในทุกเรื่องคือ รับรู้ระดับมากในเรื่องมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานภายใต้ความรับผิดชอบ ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานทั้งของโรงพยาบาลและฝ่ายงาน ร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร ร้อยละ 55.9 45.1 40.5 และ 38.2

## **ลักษณะงาน**

**1. ลักษณะงานโดยรวม** ลักษณะงาน ที่ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนกลับของงาน พบว่ามีความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความหลากหลายของงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับน้อย

## **2. ลักษณะงานรายด้าน**

**2.1 ความหลากหลายของงาน** บุคลากรมีความรู้สึกระดับน้อยต่อความหลากหลายของงานในเรื่อง การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ทั้งงานประจำและนอกเหนือจากงานประจำ ลักษณะงานที่ทำเมื่อมีงานอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ ร้อยละ 42.8 38.9 และ 38.2

**2.2 โอกาสความก้าวหน้าในงาน** บุคลากรมีความรู้สึกระดับน้อยต่อโอกาสก้าวหน้าในงานในทุกเรื่องคือ การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถสร้างผลงานให้ได้รับความสนใจจากโรงพยาบาล ร้อยละ 56.5 48.7 และ 41.8

**2.3 ความท้าทายของงาน** บุคลากรมีความรู้สึกระดับปานกลางต่อความท้าทายของงานในเรื่องใช้ความชำนาญในการแก้ปัญหากับงานที่รับผิดชอบ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถ ร้อยละ 67.0 และ 62.7 มีความรู้สึกระดับน้อยในเรื่องงานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลายอย่าง ร้อยละ 46.1

**2.4 ผลย้อนกลับของงาน** บุคลากรมีความรู้สึกระดับน้อยต่อผลย้อนกลับของงานในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาตนเอง หัวหน้าแจ้งให้ทราบผลการทำงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทำให้รับรู้ข้อบกพร่องและนำไปพัฒนางาน ร้อยละ 55.2 45.4 และ 37.6

### ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

**1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม** ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ามีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

### 2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรรายด้าน

**2.1 ด้านจิตใจ** บุคลากรมีความรู้สึกระดับปานกลางต่อยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจในเรื่องทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อโรงพยาบาล รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ร้อยละ 69.6 และ 63.4 มีความรู้สึกระดับน้อยในเรื่องการได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้ การมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาเมื่อโรงพยาบาลมีงานเร่งด่วน ร้อยละ 55.9 และ 49.0

**2.2 ด้านความคงอยู่** บุคลากรมีความรู้ระดับน้อยต่อยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ในทุกเรื่องคือ จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ให้นานที่สุด ในแต่ละวันอยากมาทำงาน วันใดที่ไม่ได้มาทำงานรู้สึกเหมือนขาดสิ่งสำคัญไป อยากลาออกจากโรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 60.5 51.6 49.7 และ 45.4

**2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม** บุคลากรมีความรู้สึกระดับปานกลางต่อยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมในเรื่องการมาทำงานตรงตามเวลา รู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 73.5 และ 67.6 มีความรู้สึกระดับน้อยในเรื่องโรงพยาบาลนี้เป็นที่ทำงานที่ดี รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณโรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 54.2 และ 49.0

### สมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

**1. ตัวแปรทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กร** พบ 10 ตัวแปร คือ ผลย้อนกลับของงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การรับรู้เป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรได้ ร้อยละ 67.3 โดยมี สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ คือ

$$Y = 0.344 X_{11} + 0.153 X_8 + 0.202 X_{10} + 0.091 X_2 + 0.129 X_4 - 0.157 X_5 + 0.095 X_3 + 0.181 X_9 - 0.179 X_7 + 0.110 X_6$$

เมื่อ  $Y$  = ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม

$X_{11}$  = ผลย้อนกลับของงาน

$X_8$  = ความหลากหลายของงาน

$X_{10}$  = ความท้าทายของงาน

$X_2$  = ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

$X_4$  = การรับรู้เป้าหมายขององค์กร

$X_5$  = ภาวะผู้นำของหัวหน้า

$X_3$  = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

$X_9$  = โอกาสความก้าวหน้าในงาน

$X_7$  = การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ

$X_6$  = ความมีชื่อเสียงขององค์กร

2. ตัวแปรทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ พบ 6 ตัวแปร คือ ผลย้อนกลับของงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจได้ร้อยละ 64.9 โดยมี สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ คือ

$$Y_1 = 0.397 X_{11} + 0.330 X_{10} + 0.182 X_8 + 0.091 X_2 - 0.134 X_5 + 0.102 X_3$$

เมื่อ  $Y_1$  = ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ

$X_{11}$  = ผลย้อนกลับของงาน

$X_{10}$  = ความท้าทายของงาน

$X_8$  = ความหลากหลายของงาน

$X_2$  = ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

$X_5$  = ภาวะผู้นำของหัวหน้า

$X_3$  = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ตัวแปรทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ พบ 6 ตัวแปร คือ ผลย้อนกลับของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การรับรู้เป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ได้ร้อยละ 69.0 โดยมี สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ คือ

$$Y_2 = 0.223 X_{11} + 0.223 X_8 + 0.281 X_9 + 0.178 X_4 - 0.203 X_7 + 0.113 X_6$$

เมื่อ  $Y_2$  = ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่

$X_{11}$  = ผลย้อนกลับของงาน

$X_8$  = ความหลากหลายของงาน

$X_9$  = โอกาสความก้าวหน้าในงาน

$X_4$  = การรับรู้เป้าหมายขององค์กร

$X_7$  = การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ

$X_6$  = ความมีชื่อเสียงขององค์กร

4. ตัวแปรทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบ 6 ตัวแปร คือ ผลย้อนกลับของงาน การรับรู้เป้าหมายขององค์กร ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการภาวะผู้นำของหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้ร้อยละ 71.9 โดยมี สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ คือ

$$Y_3 = 0.361 X_{11} + 0.157 X_4 + 0.222 X_{10} + 0.133 X_2 - 0.169 X_5 + 0.159 X_3$$

เมื่อ  $Y_3$  = ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

$X_{11}$  = ผลย้อนกลับของงาน

$X_4$  = การรับรู้เป้าหมายขององค์กร

$X_{10}$  = ความท้าทายของงาน

$X_8$  = ความหลากหลายของงาน

$X_2$  = ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

$X_5$  = ภาวะผู้นำของหัวหน้า

$X_3$  = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

## อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามลำดับคือ

**ประสบการณ์ในการทำงาน** (ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นตัวแปรที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของทินวัตร เงินขาว (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับสมพร ศิลป์สุวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผูกพันพนักงานเทศบาลต่อเทศบาลตำบลกรณีสึกษา เทศบาลตำบล 3 เทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

**ลักษณะองค์การ** (การรับรู้เป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ ความมีชื่อเสียงขององค์การ) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นตัวแปรที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของจรรุวรรณ รักษาวงศ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร พบว่า ความมีชื่อเสียงและความเชื่อถือได้ขององค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

**ลักษณะงาน** (ผลย้อนกลับของงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นตัวแปรที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติ ประจันตเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และความท้าทายในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

**ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ** (ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การบรรทัดฐานทางสังคม) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของรศนา ถนอมเกียรติ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกิตติ ประจันตเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย อยู่ในระดับปานกลาง

### ความสามารถของ ประสพการณ์ในการทำงาน ลักษณะองค์การ ลักษณะงานในการ ทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

1. ตัวแปรทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม จากการศึกษาพบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยรวม ได้ร้อยละ 63.7 ผลย้อนกลับของงานมีผลอันดับที่ 1 ( $Beta = 0.344$ ) ความท้าทายของงานมีผลอันดับที่ 2 ( $Beta = 0.202$ ) โอกาสก้าวหน้าในงานมีผลอันดับที่ 3 ( $Beta = 0.181$ ) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจมีผลอันดับที่ 4 ( $Beta = -0.179$ ) ภาวะผู้นำของหัวหน้ามีผลอันดับที่ 5 ( $Beta = -0.157$ ) ความหลากหลายของงานมีผลอันดับที่ 6 ( $Beta = 0.153$ ) การรับรู้เป้าหมายขององค์การมีผลอันดับที่ 7 ( $Beta = 0.129$ ) ความมีชื่อเสียงขององค์การมีผลอันดับที่ 8 ( $Beta = 0.110$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลอันดับที่ 9 ( $Beta = 0.095$ ) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีผลอันดับที่ 10 ( $Beta = 0.091$ ) สอดคล้องกับกิตติ ประจันตเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายในงานสามารถทำนายผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 29.1 สอดคล้องกับดาร์เร็น ทิพอาสน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์การ และประสพการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 52.4 โดยประสพการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อันดับแรก ร้อยละ 28.1 คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ผลย้อนกลับของงาน ประสพการณ์การทำงานด้านทัศนคติกับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 3.5, 2.5, และ 0.7 สอดคล้องกับทินวัตร เงินขาว (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันใน



องค์การคือความท้าทายของงาน ( $Beta = 0.379$ ) และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ( $Beta = 0.135$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรได้ร้อยละ 54.4 ตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้า ( $Beta = -0.157$ ) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ ( $Beta = -0.179$ ) มีผลทางลบ คือ เมื่อภาวะผู้นำของหัวหน้า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ เพิ่มมากขึ้นความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวมจะอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1984, p. 464) ได้กล่าวว่าองค์การที่ให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติงานจะมีส่วนช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ Thompson (1990, p. 1472) ได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2. ตัวแปรทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ จากการศึกษาพบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ ได้ร้อยละ 64.9 ผลย้อนกลับของงานมีผลอันดับที่ 1 ( $Beta = 0.397$ ) ความท้าทายของงานมีผลอันดับที่ 2 ( $Beta = 0.330$ ) ความหลากหลายของงานมีผลอันดับที่ 3 ( $Beta = 0.182$ ) ภาวะผู้นำของหัวหนามีผลอันดับที่ 4 ( $Beta = -0.134$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลอันดับที่ 5 ( $Beta = 0.102$ ) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลอันดับที่ 6 ( $Beta = 0.091$ ) สอดคล้องกับ Meyer and Allen (1993) ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างองค์การ ลักษณะงานและ ประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เข้มแข็งและมั่นคง การได้รับการตอบ สนองความต้องการพื้นฐานตามความคาดหวังที่บุคคลตั้งไว้จะมีผลต่อความผูกพันและองค์การ ตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้า ( $Beta = -0.134$ ) มีผลทางลบ คือ เมื่อภาวะผู้นำของหัวหน้า เพิ่มมากขึ้นความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจจะอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Thompson (1990, p. 1472) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3. ตัวแปรทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่ จากการศึกษาพบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่ ได้ร้อยละ 69.0 ผลย้อนกลับของงานมีผลอันดับที่ 1 ( $Beta = 0.223$ ) ความหลากหลายของงานมีผลอันดับที่ 2 ( $Beta = 0.223$ ) โอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลอันดับที่ 3 ( $Beta = 0.281$ ) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจมีผลอันดับที่ 4 ( $Beta = -0.203$ ) การรับรู้เป้าหมายขององค์การมีผลอันดับที่ 5 ( $Beta = 0.178$ ) ความมีชื่อเสียงขององค์การมีผลอันดับที่ 6 ( $Beta = 0.113$ ) สอดคล้องกับ Meyer and Allen (1993) ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยคำนึงถึงการลงทุน การสะสม การทุ่มเทที่ได้อุทิศให้องค์การ

การละทิ้งองค์การไปอาจทำให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์ อีกทั้งมีทางเลือกอื่น ๆ จำกัดสำหรับตนเอง สอดคล้องกับ Dumham, Grube and Castacda (1994, p. 371) กล่าวว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากกรอบรว้งสังคมวัฒนธรรมและการหล่อหลอมขององค์การ (Organizational Socialization) ตอนเริ่มเข้าสู่องค์การ ทำให้บุคคลเชื่อถือและฝังใจ เช่น บุคคลที่รับการสั่งสอนให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การ บุคคลเหล่านี้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ ( $Beta = -0.203$ ) มีผลทางลบ คือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ เพิ่มขึ้นความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่จะอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1984, p. 464) ได้กล่าวว่าองค์การที่ให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติงานจะมีส่วนช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ

4. ตัวแปรทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม จากการศึกษาพบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้ร้อยละ 71.9 ผลย้อนกลับของงานมีผลอันดับที่ 1 ( $Beta = 0.361$ ) ความท้าทายของงานมีผลอันดับที่ 2 ( $Beta = 0.222$ ) ภาวะผู้นำของหัวหน้ามีผลอันดับที่ 3 ( $Beta = -0.169$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลอันดับที่ 4 ( $Beta = 0.159$ ) การรับรู้เป้าหมายขององค์การมีผลอันดับที่ 5 ( $Beta = 0.157$ ) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลอันดับที่ 6 ( $Beta = 0.133$ ) สอดคล้องกับ Meyer and Allen (1993) ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการรับรู้ของบุคลากร ที่มีต่อองค์การ เกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การที่เน้นการจงรักภักดีที่มีองค์การของตนเอง การได้รับประโยชน์จากการได้รับค่าจ้างในการฝึกอบรมต่าง ๆ ในระหว่างการทำงาน และเกิดความรับผิดชอบและสำนึกที่จะตอบแทนองค์การ ตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้า ( $Beta = -0.169$ ) มีผลทางลบ คือ เมื่อภาวะผู้นำของหัวหน้า เพิ่มขึ้นความยึดมั่นผูกพันในองค์การบรรทัดฐานทางสังคมจะอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Thompson (1990, p. 1472) ได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประการคือ ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารและหัวหน้างานควรคำนึงถึงการสื่อสาร โดยเฉพาะเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะงาน โดยเน้นให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการ

เปลี่ยนแปลงของสังคม คำนึงถึงการสื่อสารภายนอกองค์การเพื่อเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์การทำให้เกิดความภูมิใจของบุคลากรที่อยู่ในองค์การ พร้อมกับการเป้าหมายขององค์การ และคำตอบแทนให้เหมาะสมกับความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงาน

2. ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ให้บริการควรได้รับคำตอบแทนพิเศษในความสามารถเฉพาะด้านของตนเอง นักวิชาการมีโอกาสดำเนินงานในด้านวิชาการ

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ
2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำให้ชัดเจนว่าเป็นผู้นำแบบไหน
3. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพและเจาะลึกหาประเด็นความยึดมั่นผูกพันในองค์การกับระบบราชการที่เป็นประเด็นรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมขององค์การ