

ปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา
**Job Characteristics and Work Environments Influencing Organizational
Commitment among Personnel of Thanyarak Songkhla Hospital**

วรินดา หมัดเจาะเระ¹

ผศ.ดร.มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์²

บทคัดย่อ

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of the study on job characteristics and work environments influencing organizational commitment among personnel of Thanyarak Songkhla Hospital were to explore demographic factors: gender, age, education level, marital status, work position, and average monthly income influencing organizational commitment among personnel of Thanyarak Songkhla Hospital; to investigate job characteristics and work environments influencing organizational commitment among personnel of Thanyarak Songkhla Hospital, and to find out suggestions related to job characteristics and work environments influencing organizational commitment among personnel of Thanyarak Songkhla Hospital. The subjects were 400 personnel consisting of government servants, permanent employees, government employees, Ministry of Public Health employees, service contract employees, and temporary employees working for Thanyarak Songkhla Hospital. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and multiple regression analysis.

The study found that the overall opinion of the sample group toward job characteristics, work environments, and organizational commitment among personnel of Thanyarak Songkhla Hospital was at a high level. Different demographic factors of gender, age, and average monthly income had different influences on organizational commitment among personnel of Thanyarak Songkhla Hospital at a statistical significance level of 0.01. Job characteristics and work environments influenced the organizational commitment among personnel of Thanyarak Songkhla Hospital at a statistical significance level of 0.01.

Keywords: Job characteristics, work environments, organizational commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสามารถทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในการดำเนินงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งทำให้นบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และมีความรู้และเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้จากการที่องค์กรได้เชื่อมโยงให้สมาชิกมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกขององค์กร

มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยความผูกพันขององค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคลอื่นดีที่จะทุ่มเทกำลังและความจงรักภักดีให้กับสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อตอบแทนองค์กร ความผูกพันขององค์กรเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากพฤติกรรมของคนในองค์กร ผลการปฏิบัติงาน การลางาน การขาดงาน การเข้า-ออก การขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น หากความผูกพันที่เกิดขึ้นในองค์กรแล้วสมาชิกในองค์กรจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

โรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากร เนื่องจากได้รับเงินเดือนมากกว่า ใต้งานที่มั่นคงกว่า การเกษียณอายุราชการ และการโอนย้ายของบุคลากร ซึ่งบุคลากรที่ลาออกและโอนย้ายนั้นเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร ส่งผลให้องค์กรขาดบุคลากรที่จะสร้างประโยชน์แก่องค์กร เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความสามารถและศักยภาพทัดเทียมกับบุคลากรเดิมที่ออกไปต้องใช้ระยะเวลานาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต้นระบบบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพ ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนบุคลากรที่อยู่ในองค์กรทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความต้องการที่จะทำงานอยู่เพื่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาล ราษฎร์รังษี จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โรงพยาบาลราษฎร์รังษี จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** การศึกษานี้กำหนดขอบเขตของ ประชากร คือ บุคลากรซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข พนักงานจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในองค์กรโรงพยาบาล ราษฎร์รังษีจังหวัดสงขลา จำนวน 850 คน อ้างอิงจากงานทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 กันยายน 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม

2. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน - ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความเกี่ยวเนื่องกัน ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระ และ 5) ผลสะท้อนของงาน

3.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน 3) องค์กรและการจัดการ 4) ค่าจ้างและสวัสดิการ และ 5) คุณลักษณะ เฉพาะของงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

Hackman & Oldham (อ้างถึงใน ศรารุท ไทยประกอบ, 2561, หน้า, 27) ได้เสนอทฤษฎี ที่ว่าด้วยเรื่องของลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ การทำงานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือ ทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากขึ้นแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่า มากเท่านั้น

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือ การได้ทำงานจนสิ้นสุดกระบวนการทำงาน ทำงานจนสำเร็จ แทนที่จะได้ทำเพียงบางส่วนหรือบางจุดของกระบวนการทำงานเท่านั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คือ งานนั้นๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญ และมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิตและทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน ความมีอิสระทางความคิด อิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (อ้างถึงใน ฌ็องซองต์ พิสิษณุพงศ์, 2561, หน้า 69) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาส เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและชมเชยพนักงานเมื่อทำงานดี สนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) คือ ค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน คือ เรื่องของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภูมิใจ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม มีความท้าทาย

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (อ้างถึงใน ลูกน้ำ เจนหัตถพล, 2564, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมในองค์กร หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความผูกพันอย่างแท้จริงกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนภารกิจขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย
2. ความเต็มใจต้องทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในการเสียสละอุทิศตนเอง พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและได้ประโยชน์สูงสุด
3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีกับองค์กรต่อไป หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรที่ต้องการปฏิบัติงานตลอดไป มีความจงรักภักดี มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกไว้ รวมทั้งความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ศิริวรรณ จันจรณา และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยัง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา จำนวน 850 คน (งานทรัพยากรบุคคล, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) แล้วจะใช้วิธีการคัดเลือกตามสะดวก (Convenience Selection) จากบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 25 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ และส่วนที่ 5 คำถามให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติที่ใช้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันร้อยละของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลาแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าที่ t-test และจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test และส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ สรุปผลการวิจัยได้ว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 25-34 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุ 35-44 ปี, อายุ 45-54 ปี, อายุ 55-60 ปี และอายุน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ สถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด รองลงมา ได้แก่ สมรส ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานด้านการพยาบาล รองลงมา ได้แก่ ด้านอำนวยการ, ด้านวิชาการและการแพทย์ และด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท รองลงมา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 -

20,000 บาท, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาล ธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา

สรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำคัญของงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน, ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านผลสะท้อนของงาน และด้านความเป็นอิสระตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา

สรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์การและการจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความมั่นคงและปลอดภัย, ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์ จังหวัดสงขลา

สรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ รองลงมา ได้แก่ ด้านความต้องการปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

จำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยเรียงตามลำดับตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน (X_3) (Beta= 0.399) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนของงาน (X_5) (Beta= 0.394) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน (X_2) (Beta= 0.235) และปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระ (X_4) (Beta= -0.106) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 70.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .28679

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยเรียงตามลำดับตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน (X_{10}) (Beta= 0.454) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย(X_6) (Beta= 0.191) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ(X_9) (Beta= 0.130) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ(X_8) (Beta= 0.119) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 76.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .25923

อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย ตามสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน จากการศึกษ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉินชานันท์ ศิริกุลสถิต (2562) ศึกษาเรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช ไทยประกอบ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรัชพงศ์ พิสิษฐ์พงศ์ (2561) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรม และเชิงทัศนคติต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลธัญญารักษ์จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้วิจัยได้เสนอแนะเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความหลากหลายของทักษะ องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมฝึกฝนให้ทำงานที่หลากหลาย ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น

ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน องค์กรควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานจนสิ้นสุดกระบวนการทำงาน ทำงานจนสำเร็จ

ด้านความสำคัญของงาน องค์กรควรมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานและบุคคลภายนอก ซึ่งแสดงให้เห็นว่างานนั้นมีความสำคัญ และมีคุณค่า ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความเป็นอิสระ องค์กรควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น กำหนดขั้นตอนหรือวางแผนการทำงาน และให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าผลงานชิ้นนั้นเป็นผลของความสามารถและการตัดสินใจ

ด้านผลสะท้อนของงาน องค์กรควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อผู้ปฏิบัติงานได้ดูข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองว่างานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลรามาธิบดีจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้วิจัยได้เสนอแนะเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความมั่นคงและปลอดภัย องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การดูแลสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร

ด้านองค์การและการจัดการ องค์กรควรจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ระเบียบในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการทำงานของบุคลากร

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ องค์กรควรมีการปรับปรุงค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน องค์กรควรมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ท้าทายความสามารถ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ทักษะผู้นำ เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต
- (2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร กับองค์กรที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณรัชพงศ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้าง
 ความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.
วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 64-78.
- ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์.
 ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม.
 สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลูกน้ำ เจนหัตถพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศราวุธ ไทยประกอบ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สำนักงาน
 ผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและ
 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสาร
 สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 161-174.