

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิชล จังหวัด
นครศรีธรรมราช

Factors related to loyalty of employees in Sichon Hospital Nakhon Si Thammarat
Province

ศรีประดับ ศรีนำ^{1*}

Sripradub Srinam^{1*}

^{1*} นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, โรงพยาบาลสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช, E-mail: srinamaoy@gmail.com

^{1*} Human Resource Officer, Professional Level, Sichon Hospital, Nakhon Si Thammarat Province, E-mail: srinamaoy@gmail.com

Received: 21 March 2024; Revised: 28 March 2024; Accepted: 28 March 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นแบบเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความคาดหวัง และความภักดีของผู้ปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ความคาดหวังในการปฏิบัติงานต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของโรงพยาบาลสิชล กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิชล จำนวน 258 คน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์ และการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D.= 0.73) ความคาดหวังต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D= 0.73) ความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D=0.81) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กร พบว่า อายุ อายุงาน ประเภทของการจ้างงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคาดหวังต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ($t=8.59$, p-value 0.00) ความคาดหวังต่อองค์กร ($t=7.59$ p-value 0.00) และอายุของผู้ปฏิบัติงาน ($t=3.65$, p-value 0.00) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความภักดีต่อองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ความคาดหวังต่อองค์กร

Abstract

This study was cross-sectional descriptive study. The aim to study the level of organizational commitment, expectations and loyalty of workers, and to study the relationship between commitment and expectations regarding organization loyalty in Sichon Hospital. The sample group was 258 employees working at Sichon hospital. Data collected were using a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation. The relationships of factors effecting to loyalty were analyzed using Chi square test and multiple regression

The results founded that the level of organize commitment was a good level ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.73). The organize expectation was a good level ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.73) and the organize loyalty was the excellence level ($\bar{x} = 4.27$, S.D.=0.81). For the factors related to organizational loyalty founded that age, experience duration, type of employment, organize commitment, and organize expectations was a relationship with organizational loyalty in statistically significant 0.05. As the three factors that can predict loyalty to the organization consist the organize commitment ($t=8.59$, p-value 0.00), organize expectations ($t=7.59$ p-value 0.00) and age of employee ($t=3.65$, p-value 0.00) in respectively.

Keywords: Organize loyalty, Organize commitment, Organize expectations

บทนำ

ในปัจจุบันการขับเคลื่อนการดำเนินการภาครัฐเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่เรียกว่า Thailand 4.0 ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนหลาย ๆ อย่าง เพื่อสอดรับและส่งเสริมในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารของประเทศ การบริหารงานในองค์การภาครัฐ ต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลายอย่างจึงจะประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2559) โดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ 4 อย่าง คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ กล่าวคือ การหาคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน เมื่อ

เข้ามาแล้วพัฒนาให้แข็งแกร่งและกระบวนการรักษาไว้ให้อยู่กับองค์กรเป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักษากรุงนำไปสู่การทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปัญหาภาระงานบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เป็นปัญหาที่สะสมมานาน หลากหลายวิชาชีพ ต่างได้รับผลกระทบจากการทำงานหนัก ทำให้มีการลาออก ซึ่งสาเหตุที่ลาออกคือ ภาระงานมากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อชีวิตต่อสุขภาพ ต่อครอบครัว และค่าตอบแทนก็ไม่สอดคล้องกับภาระงานไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน (Hfocus, 2566) ขณะเดียวกันโรงพยาบาลสิชลมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ขอลาออก 3 ปี ย้อนหลัง ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 จำนวน 10, 25 และ 40 คน ตามลำดับ (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสิชล, 2566) ทั้งนี้ อาจมาจากความจำเป็นของปัจจัยด้านครอบครัว สังคมและเศรษฐกิจ แต่ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการย้ายหรือลาออกอันมาจากความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กรหรือความคาดหวังที่มีต่อองค์กรที่ลดลงอีกด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าประเด็นเกี่ยวกับบุคลากรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนับได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญ จะทำอย่างไรจะไม่ให้ประสบปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2562) และยังต้องรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ปฏิบัติงานกับองค์กรนานๆ อีกทั้งต้องสามารถทำให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ คือมี ความสามารถในการทำงาน ทุ่มเทกำลังใจและกำลังใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้กับองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นปัญหาที่องค์กรต้องคิดหาวิธีเพื่อสร้างแรงผลักดันไปกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร ซึ่งความภักดีในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ก่อให้เกิดความทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กรหากบุคลากรมีความผูกพันและภักดีกับองค์กรมากก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (บุศรา ก้อนทรัพย์, 2561)

โรงพยาบาลสิชลเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กองบริหารการสาธารณสุข, 2566) มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 603 คน (โรงพยาบาลสิชล, 2566) ซึ่งมีจำนวนของบุคลากรจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องหาศึกษาและทราบปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร (Allen and Meyer, 1990) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พร้อมจะทุ่มเทเสียสละ โดยไม่คิดจะลาออก โยกย้ายสังกัดส่วนราชการหรือขาดงานโดยไม่จำเป็น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความภักดีต่อองค์กร เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความภักดี เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้เสนอผู้บริหาร เพื่อใช้พิจารณาในการหามาตรการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

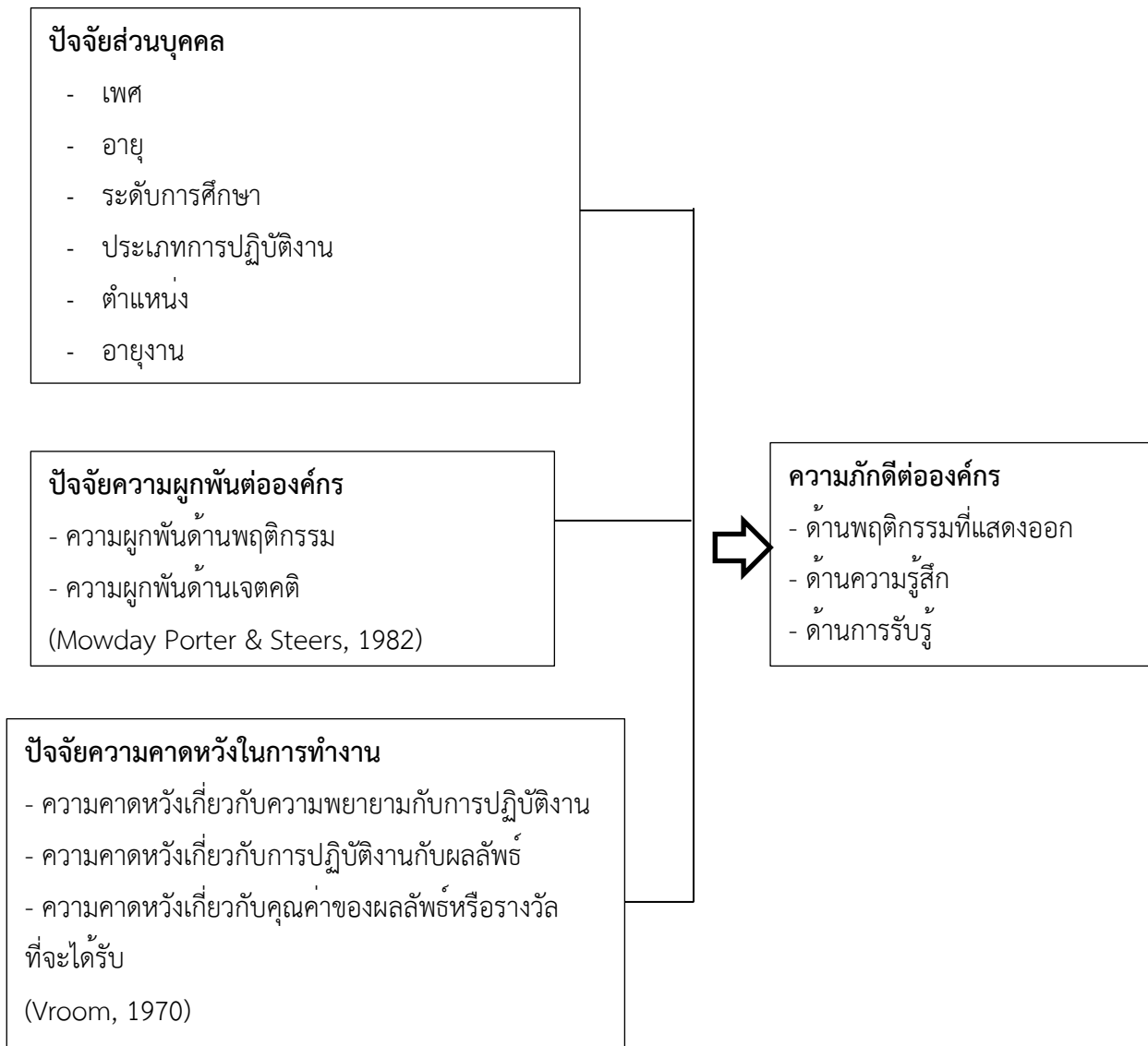
1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความคาดหวัง และความภักดีของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิชล
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ความคาดหวังในการปฏิบัติงานต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของโรงพยาบาลสิชล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิชลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร
2. ความผูกพันและความคาดหวังต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษานี้ ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร โดยประยุกต์จากแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday Porter and Steers (1979) องค์ประกอบของความคาดหวังของ Vroom (1970) ซึ่งได้กรอบการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive study) โดยได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมวิจัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช หนังสือรับรองเลขที่ NSTPH 117/2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิชล จำนวน 603 คน (โรงพยาบาลสิชล, 2566) ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e) เท่ากับ 5 ระดับความเชื่อมั่น 95 % สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร ($p=0.05$) จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 234 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10% โดยสรุปมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 258 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (inclusion criteria)

- เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิชล
- ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- ยินยอมให้ความร่วมมือจนสิ้นสุดระยะเวลาวิจัย

เกณฑ์การคัดออกกลุ่มตัวอย่าง (exclusion criteria)

- อยู่ในช่วงลาพักการศึกษาหรือลาคลอด
- อยู่ในช่วงย้ายหรือรอคำสั่งย้ายหรือลาออก
- ไม่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน โดยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง อายุงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความหวังต่อองค์กร ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทน และความคาดหวังคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความภักดีต่อองค์กร ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ จำนวน 10 ข้อ

การแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าอันตรายภาคขึ้น โดยคำนวณค่าอันตรายภาคขึ้นเพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณ และคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2558)

$$\begin{aligned}\text{อันตรายภาคขึ้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

โดยอธิบายแต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับการแปลผล
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับมาก
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามและลงรหัสในข้อคำถามรายชื่อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระที่ศึกษา ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีขององค์กร โดยใช้ Chi square และ Pearson correlation coefficient
3. วิเคราะห์อิทธิพลที่ส่งผลต่อความภักดีขององค์กรด้วย Multiple Regression กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 258 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.00 เพศชาย ร้อยละ 12.0 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 41.50 (อายุเฉลี่ย 34.70 ปี, S.D 9.70) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 78.30 ประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 66.70 ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 64.00 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 36.40

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร	3.99	0.84	มาก	4
2. ท่านเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บริหารในองค์กร	4.05	0.88	มาก	3
3. ท่านกล้าบอกใครต่อใครว่าท่านปฏิบัติงานในองค์กรนี้	4.41	0.80	มากที่สุด	1
4. ท่านไม่คิดเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานแม้มีโอกาส	3.64	1.11	มาก	9
5. ท่านรู้สึกเป็นกันเอง อบอุนเมื่อมาปฏิบัติงาน	3.86	0.90	มาก	6
6. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.94	0.92	มาก	5
7. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นจากข้อจำกัด/อุปสรรคในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.89	มาก	7
8. ท่านรู้สึกรักและปกป้ององค์กรจากผู้ไม่หวังดีหรือว่าร้ายองค์กร	4.13	0.86	มาก	2
9. ท่านไม่คิดจะลาออกแม้มีอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน	3.54	1.11	มาก	10
10. ท่านต้องการจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง	3.69	1.11	มาก	8
ภาพรวม	3.91	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ ภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การกล่าบอกใครต่อใครว่าท่านปฏิบัติงานในองค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และการไม่คิดจะลาออกแม้มีอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน เป็นข้อที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.54

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังต่อองค์กร

ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.20	1.02	ปานกลาง	10
2. ท่านได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวหน้าในอาชีพและ การปฏิบัติงาน	3.88	0.88	มาก	2
3. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาส	3.44	1.01	มาก	9
4. ท่านได้รับการชื่นชมและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.83	มาก	3
5. ท่านมีความสุข สบายใจจากการปฏิบัติงาน	3.50	0.95	มาก	8
6. ท่านรู้สึกคุ้มค่ากับเวลาที่ปฏิบัติงาน	3.63	1.02	มาก	5
7. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม	3.58	0.93	มาก	7
8. ท่านได้รับสวัสดิการเหมือนเจ้าหน้าที่อื่นในองค์กร แบบไม่เลือกปฏิบัติ	3.62	1.01	มาก	6
9. ท่านสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้จาก รายได้ที่มาจากการปฏิบัติงาน	3.67	1.01	มาก	4
10. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จาก การปฏิบัติงานสู่ผู้ปฏิบัติงานอื่น	4.01	0.76	มาก	1
ภาพรวม	3.63	0.73	มาก	

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังต่อองค์กร ภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานสู่ผู้ปฏิบัติงานอื่น มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.01 และการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นข้อที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.20

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร

ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการเป็นบุคลากรในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ภาคภูมิใจ	3.96	0.86	มาก	9
2. ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานดี	4.33	0.75	มากที่สุด	1
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับฟังและกล่าวถึงองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในทางที่ดี	4.21	0.83	มากที่สุด	3
4. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรท่านอยู่เสมอ	4.30	0.77	มากที่สุด	2
5. ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี	4.06	0.82	มาก	6
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกขององค์กร	3.50	0.97	มาก	10
7. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่างานนั้นจะยากและท้าทาย	4.05	0.85	มาก	7
8. ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร	4.21	0.82	มากที่สุด	4
9. ท่านช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	4.02	0.81	มาก	8
10. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.12	0.85	มาก	5
ภาพรวม	4.27	0.81	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังต่อองค์กร ภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 การตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานดี มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.33 และข้อที่ 6 ความพึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกขององค์กร เป็นข้อที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.50

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่า ประเภทของการจ้างงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value 0.00) ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่

ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้จากการทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า อายุ อายุงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคาดหวังต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิเคราะห์ปัจจัยเชิงทำนายของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความภักดีขององค์กรด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear regression)

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยเชิงทำนายต่อความภักดีขององค์กร

ตัวแปร	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>P-value</i>
Constant	7.03	1.28		5.46	0.00**
ความผูกพันต่อองค์กร	0.43	0.05	0.45	8.59	0.00**
ความคาดหวังต่อองค์กร	0.38	0.05	0.40	7.59	0.00**
อายุ	0.08	0.02	0.12	3.65	0.00**

หมายเหตุ: $R^2 = 0.74$ * นัยสำคัญทางสถิติ $P\text{-value} < 0.05$ ** นัยสำคัญทางสถิติ $P\text{-value} < 0.01$

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ โดยเลือกใช้เงื่อนไขแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความคาดหวังต่อองค์กร และอายุ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความคาดหวัง และความภักดีของผู้ปฏิบัติในโรงพยาบาลลิซล

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความหวังต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1970) ที่กล่าวว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรม เมื่อเขามองเห็นโอกาสของความน่าจะเป็นไปได้ (Probability) อย่างชัดเจนว่าหากมีความพยายามปฏิบัติงานก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้นได้ และมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ที่สูงกว่าผลงานที่สูงขึ้นหรือดีขึ้นน่าจะไปสู่ผลได้หรือผลตอบแทน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับเศรษฐา อันอารี และคณะ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และสอดคล้องกับภสร อินสมตัว และ

ภักตรา ฉายอรุณ (2560) ได้ศึกษาความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ความคาดหวังในการปฏิบัติงานต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของโรงพยาบาลสิชล

จากการศึกษา พบว่า อายุ อายุงาน ประเภทของการจ้างงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคาดหวังมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญธิภา แก้วแสง (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านงานสามารถทำนายความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ธัญธิภา แก้วแสง (2559) นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาพฤติกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อการสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มช่องทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะและความต้องการขององค์กรเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงรองรับการบริการผู้ป่วย

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประเด็นที่ส่งผลต่อการเกิดความภักดีแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร อันเป็นการพัฒนาเชิงระบบและสะท้อนไปยังผู้บริหารหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสิชล (2566). ทะเบียนประวัติเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสิชล. นครศรีธรรมราช กองบริหารการสาธารณสุข. (2566). ทำเนียบบริการสุขภาพสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. <https://phdb.moph.go.th/main/index/downloadlist/57/0>.

กัลยา วาณิชยบัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ธัญธิภา แก้วแสง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภสร อินสมตัว ภัครดา ฉายอรุณ. (2560). **ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล.** วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 28(3): 137-148.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2562). **ทฤษฎีองค์การและการออกแบบในคริสต์ศตวรรษที่ 21.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุศรา ก้อนทรัพย์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานเทศบาลนครสมุทรปราการ. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- โรงพยาบาลสิชล. (2566). **จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ปี 2566.** งานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสิชล. นครศรีธรรมราช.
- เศรษฐา อ้นอารี, ธิษัมพร พันลึกเดช, พุฒิธร จิรายุส, ศุภชัย วาสนานนท์ และ ดลฤดี วาสนานนท์. (2564). **ปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.** วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(8): 281-292.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2559). **รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เสมาธรรม
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization.** Journal of Occupational Psychology, 63, pp 1-8.
- Hfocus. (2566). **เสียงสะท้อน “พยาบาล” ลาออกเพียบ! เฉลี่ยปีละ 7,000 คน เหตุภาระงานล้น ค่าตอบแทนน้อย.** <https://www.hfocus.org/content/2023/06/27788>.
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. (1982). **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.** New York: Academic Press.
- Vroom, Victor H. (1970). **The nature of the relationship between motivation and performance.** Management and Motivation. Tennessee: Kingsport Press Inc.