

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
Relationship between Perceived Organization Support and Organizational
Commitment of a Private Hospital's staff in
Bang Khun Thian District, Bangkok

ธัญลักษณ์ วิลาสพานิช¹ และ ธัญนันท์ บุญอยู่²

Tanyalakamon Vilaspanich¹ and Thanyanan Boonyoo²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์¹

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์²

Master of Business Administration Program, Southeast Asia University, Thailand¹

Graduate School, Southeast Asia University, Thailand²

*Corresponding author, email: s6541510017@sau.ac.th

Retrieved 18-11-2023; Revised 08-01-2024; Accepted 24-03-2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยนี้ได้มีรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ และด้านอายุงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; ความผูกพันต่อองค์กร; โรงพยาบาลเอกชน

Abstract

This study aimed to explore: 1) a comparison of the organizational commitment of staff, classified by personal aspects, and 2) the relationship between perceived organizational support and organizational commitment of staff at a private hospital in Bang Khun Thian District, Bangkok. This was a quantitative study with a sample of 100 staff members from the private hospital. The research tool used was a questionnaire, and the statistical methods employed included percentage, mean, standard deviation (SD), t-test, F-test, and Pearson's correlation analysis.

The findings revealed that: 1) staff in the private hospital in Bang Khun Thian District, Bangkok, with differences in age, status, and work duration showed significant differences in their levels of organizational commitment at the 0.05 level. In contrast, staff with different gender, educational levels, and current career positions did not show significant differences in their organizational commitment. 2) Overall, perceived organizational support was positively correlated with organizational commitment among staff at the private hospital in Bang Khun Thian District, Bangkok, with a statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Perceived Organization Support; Organizational Commitment; Private Hospital

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรควรมุ่งดูแลทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเป็นธรรม พร้อมให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความยืดหยุ่นที่สามารถทำงานได้หลากหลายขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพก็จะสามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรใดที่สามารถทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้บุคคลคงอยู่กับองค์กร มีความทุ่มเทและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่ไปตามความคาดหวังขององค์กร (Nasurdin, Ling, & Khan, 2018) บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพนักงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะพนักงานที่ทำหน้าที่ในการให้บริการลูกค้า การจะทำให้พนักงานบริการอยู่ในองค์กรได้นั้นถือว่า เป็นปัจจัยหลักที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ และสิ่งหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรยาวนานนั้น องค์กรต้องสร้างให้พนักงานเกิด

ความรู้สึกได้ถึงการตอบสนองที่สะท้อนจากใจ ด้วยการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร (Elziny & Mohamed, 2021)

โรงพยาบาลเอกชนได้มีการพัฒนาการบริการเชิงรุกมากขึ้น ในขณะที่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีอยู่อย่างจำกัดและพยาบาลก็เป็นทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ในระบบบริการสุขภาพ จึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นการสำคัญในการดำเนินงานทางด้านสุขภาพ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566) ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนในปี 2565 พบว่า มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 213,153 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาพยาบาล จำนวน 128,132 คน รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่บริการโรงพยาบาล จำนวน 45,630 คน เจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์ จำนวน 26,764 คน และเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร จำนวน 12,600 คน และจากการสำรวจยังพบว่า โรงพยาบาลเอกชนยังมีความต้องการบุคลากรทางการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น โดยความต้องการที่มากที่สุดก็ในส่วนของเจ้าหน้าที่รักษาพยาบาลถึงร้อยละ 66.5 รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์ ร้อยละ 21.1 และเจ้าหน้าที่บริการโรงพยาบาล ร้อยละ 12.4 ดังนั้นจากความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งต้องสร้างความผูกพันให้บุคลากรทางการแพทย์คงอยู่ในองค์กร และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อธำรงรักษาให้บุคลากรทางการแพทย์คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Kalidass & Bahron, 2015)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมองค์กรที่สะท้อนถึงความเชื่อ ความเข้มแข็งของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เมื่อพนักงานในองค์กรรับรู้ได้ถึงระดับที่องค์กรสนับสนุนและเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สามารถลดการขาดงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ (Sherwani, 2019) และจากการศึกษาของ Nasurdin, Ling, and Khan (2018) ได้กล่าวว่า การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยความเต็มใจจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สนับสนุนที่ทำให้บุคคลที่เป็นพนักงานรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กรที่เหมาะสม และมุ่งเน้นหลักการทำงานที่เป็นการเชื่อมโยงให้เกิดเป็นความผูกพันโดยรวมที่ดีต่อการทำงานภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563) และการศึกษาของ Wang et al. (2018) ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสมรรถภาพและความ เป็นอยู่ที่ทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความเอาใจใส่อย่างเหมาะสมผ่านนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้รางวัลตามงาน จึงทำให้ความต้องการด้านอารมณ์และสังคมสามารถตอบสนองได้จากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งสามารถนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่เต็มใจทำงานให้แก่องค์กร (รมิตา ประวัติ, 2564)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น การทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นประเด็นที่ทำให้ผู้วิจัย มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยพนักงานเต็มใจที่จะทำงานให้แก่องค์กรอย่างแท้จริงด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 (H1.4) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 (H1.5) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 (H1.6) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 (H2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

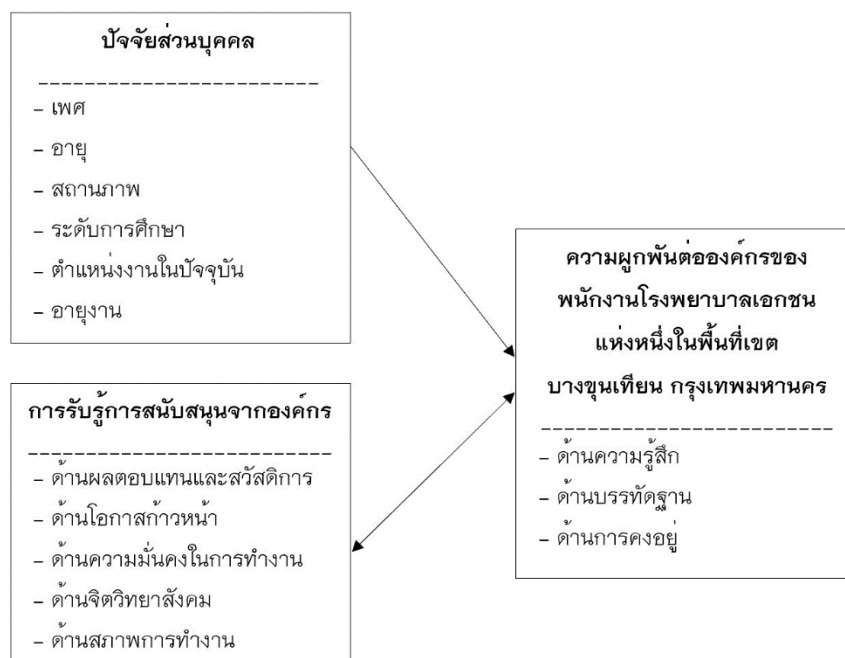
1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support—POS) เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร โดยผลตอบแทนของการสนับสนุนจากองค์กรจะสอดคล้องกับความต้องการทางอารมณ์ของพนักงาน เพื่อให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและการเอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่เชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Wang et al., 2018) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อ

การพัฒนาองค์กรที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และสามารถธำรงรักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่สะท้อนระหว่างบุคคลกับองค์กรให้เกิดความเต็มใจและความพร้อมการมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมกับยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ถ้าพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง แนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็ยาวนานขึ้นเช่นกัน (พงศกร เขี่ยมสะอาด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2562) โดยพนักงานที่มีทักษะและความชำนาญถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่องค์กรต้องสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถคงอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่เป็นการรับรู้หรือการประเมินของพนักงานถึงการสนับสนุนที่ได้รับจากองค์กร เอาใจใส่ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน การเพิ่มคุณค่าในงาน รางวัล หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรได้ (ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563) การศึกษาของ Rhoades and Eisenberger (2020) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการแสดงออกที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ความพร้อมที่ตอบแทน ความพยายามในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อธำรงรักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร และการศึกษาของ Sherwani (2019) ได้กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการประเมินคุณค่าผลงานและความเอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการที่เป็นพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (รมิตา ประวัติ, 2564)

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment--OC) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยมและอารมณ์ของบุคคลที่มีลักษณะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและมีความเชื่อร่วมกันในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยโครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรจะวัดจาก 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) ด้านความรู้สึกลึกต่อหลักการบริหารที่สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร 2) ด้านบรรทัดฐานทางจิตใจที่พนักงานมีต่อการทำงานให้เกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ด้านการคงอยู่ที่มีความไว้วางใจในองค์กรที่มีต่อค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นอย่างดีและสามารถคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Wang et al., 2018) โดยความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถสร้างการมีส่วนร่วมที่สะท้อนถึงแนวคิดทางด้านอารมณ์ที่ทุ่มเทการทำงานด้วยความมุ่งมั่นอย่างสร้างสรรค์และกระตือรือร้นด้วยความภาคภูมิใจ เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดคุณค่าแก่องค์กร (Gillet et al., 2013) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Kalidass and Bahron (2015) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นปทัสถานทางจิตใจที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่จะส่งผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยได้นำแนวคิดของ Sherwani (2019); Wang et al. (2018) มาพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ที่ได้มุ่งเน้นการศึกษากระบวนการวิจัย และมีการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในส่วนของระเบียบวิธีวิจัยนี้จำแนกได้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 931 คน ข้อมูลประจำเดือนเมษายน พ.ศ. 2566 (แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล, 2566) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน ตามแนวคิดการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Marsh et al. (1998) เพื่อให้จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ Proper Solution และ Non-Convergence ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 100 ตัวอย่างก็สามารถแทนประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้ถึงร้อยละ 100 (มนตรี พิริยะกุล, 2564) ส่วนการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้

ได้ทำการพิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ที่ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามที่ได้นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้มีการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานที่เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความ 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในการประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน มีจำนวนข้อความ 22 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามในการประเมินความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ มีจำนวนข้อความ 13 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของตามแบบของ Likert (1932) ที่ได้กำหนดระดับค่า คือ “ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด” “ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย” “ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง” “ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก” “ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด” ส่วนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับตัวแปรที่ต้องการวัด ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 โดยผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.858–0.973 ซึ่งผ่านเกณฑ์ 0.70 ตามที่กำหนดไว้ทุกค่า

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้กระทำการเก็บแบบสอบถามระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2566 โดยจะทำการเก็บข้อมูลจำนวน 100 ฉบับ ซึ่งก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ชี้แจงกับกลุ่มตัวอย่าง และได้อธิบายพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ และได้มีการแจ้งกับกลุ่มตัวอย่างให้ทราบถึงประโยชน์และสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามการวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้นและไม่มีการเปิดเผยชื่อของกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งเสนอผลโดยภาพรวม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาที่เป็นการหาค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการทดสอบค่า t-test และ F-test และเมื่อทดสอบด้วยสถิติแล้วปรากฏว่า มีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของ LSD และ 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 92.00 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี อยู่ที่ร้อยละ 40.00 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 54.00 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.00 โดยส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ร้อยละ 80.00 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.00

1. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.77	0.825	มาก
-ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.90	0.955	มาก
-ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.50	0.820	มาก
-ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.97	0.925	มาก
-ด้านจิตวิทยาสังคม	4.01	0.967	มาก
-ด้านสภาพการทำงาน	3.46	0.808	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.70	0.726	มาก
-ด้านความรู้สึกรัก	3.92	0.738	มาก
-ด้านบรรทัดฐาน	3.59	0.806	มาก
-ด้านการคงอยู่	3.61	0.760	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีเท่ากับ 3.77 และ 3.70 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.825 และ 0.726

ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ด้านจิตวิทยาสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.967 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน โดยมีเท่ากับ 3.97, 3.90, 3.50, 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.925, 0.955, 0.820, 0.808 และเมื่อพิจารณารายด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน โดยมีเท่ากับ 3.92, 3.61, 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.738, 0.760, 0.806

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำเสนอผลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
เพศ	-0.685	0.326	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	0.291	0.772	ไม่แตกต่างกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
อายุ	17.732	0.000*	แตกต่างกัน
สถานภาพ	11.227	0.000*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	0.463	0.631	ไม่แตกต่างกัน
อายุงาน	5.757	0.001*	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ และอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ต่อไปที่ปรากฏได้ตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	$\bar{X}$	อายุ			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
20-30 ปี	3.07	-	0.436	0.822*	1.389*
31-40 ปี	3.51		-	0.386	0.950*
41-50 ปี	3.89			-	0.564*
50 ปีขึ้นไป	4.46				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.07	-	0.642*	0.252
สมรส	3.51		-	0.389
หย่าร้าง	3.89			-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพโสด มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	$\bar{x}$	อายุงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.16	-	0.308	0.412	0.922
1-5 ปี	3.46		-	0.104	0.614*
6-10 ปี	3.57			-	0.509*
10 ปีขึ้นไป	4.08				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมพันธะหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	PA	PB	PC	PD	PE	POS	CA	CB	CC	COM
PA	-	0.786**	0.773**	0.773**	0.755**	0.890**	0.756**	0.610**	0.598**	0.691**
PB		-	0.818**	0.803**	0.990**	0.947**	0.739**	0.642**	0.654**	0.717**
PC			-	0.896**	0.790**	0.931**	0.754**	0.640**	0.656**	0.722**
PD				-	0.759**	0.923**	0.806**	0.669**	0.670**	0.755**
PE					-	0.923**	0.704**	0.606**	0.622**	0.680**
POS						-	0.818**	0.688**	0.695**	0.774**
CA							-	0.810**	0.847**	0.935**
CB								-	0.861**	0.945**
CC									-	0.955**
COM										-

หมายเหตุ (PA หมายถึง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ; PB หมายถึง ด้านโอกาสก้าวหน้า; PC หมายถึง ด้านความมั่นคงในการทำงาน; PD หมายถึง ด้านจิตวิทยาสังคม; PE หมายถึง ด้านสภาพการทำงาน; POS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; CA หมายถึง ด้านความรู้สึก; CB หมายถึง ด้านบรรทัดฐาน; CC หมายถึง ด้านการคงอยู่; COM หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร) (** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

จากตารางที่ 7 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.774 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (PA) ด้านโอกาสก้าวหน้า (PB) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (PC) ด้านจิตวิทยาสังคม (PD) และด้านสภาพการทำงาน (PE) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน ($r = 0.691, 0.717, 0.722, 0.755$ และ 0.680 ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ และด้านอายุงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานที่มีปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ และอายุงานเป็นปัจจัยคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่หลากหลายยิ่งถ้ามีอายุที่มากและมีสถานภาพโสดและสมรสจะคำนึงถึงความมั่นคงในชีวิตที่ก่อให้เกิดทัศนคติอันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานโดยส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และเป็นเจ้าหน้าที่ในจำนวนที่มาก จึงทำให้คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันในระดับที่น้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรมิตา ประวัติ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ถ้าปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน การศึกษาของลลิตา จันทรงาม (2559) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุและสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของภาวิณันท์ กิตติกรวรรเดช (2562) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นรูปธรรมที่มีการให้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน สร้างให้เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ และสร้างความพร้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่เพิ่มมากขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพงศกร เอี่ยมสะอาด และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, (2562) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความชัดเจนและเหมาะสมจะสามารถนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำ

ให้พนักงานภายในองค์กรเกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยใจรักอย่างแท้จริง (ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และ ธีรพันธ์ บุญอยู่, 2563) และการศึกษาของ Sherwani (2019) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างทัศนคติที่พนักงานมีให้แก่องค์กร ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถส่งผลกระทบให้เกิดกระบวนการที่เป็นพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (รมิตา ประวัติ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรที่เป็นผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน จิตวิทยาทางสังคม และสภาพการทำงานอย่างชัดเจน จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้ถึงความผูกพันที่มีต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ได้มุ่งสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบที่สามารถสร้างให้พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่เพิ่มมากขึ้น

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ และด้านอายุงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 แนวทาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรสร้างคุณภาพด้านสภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม อาทิ ด้านสถานที่ควรมีการปรับให้เกิดความเหมาะสมให้เอื้อต่อการให้ทำงานที่สะดวกรวดเร็ว ประกอบกับควรมีการนำอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพที่สามารถสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรสร้างให้เกิดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่งานที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การพัฒนาความรู้ ของพนักงานและสร้างให้พนักงานเกิดความสามารถในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เอาใจใส่พนักงานด้วยความเต็มใจ และการสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ เพื่อให้พนักงานรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นทัศนคติ ความไว้วางใจ และความต้องการที่จะคงอยู่ เพื่อให้เกิดความผูกพันและคงอยู่กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณที่มีเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามในการประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กับกลุ่มพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นที่จะสามารถนำไปสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานบริการน้ำมันในเขตอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 14(1), 263–277.
- แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล. (2566). จำนวนทรัพยากรบุคคลประจำเดือนเมษายน พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล.
- พงศกร เขี่ยมสะอาด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 12(6), 511–526.
- ภาวินันท์ กิตติกรวรรเดช. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาไฮสเทคและโรงแรมขนาดเล็กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนตรี พิริยะกุล. (2564). การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*, 17(3), 232–246.
- รMITA ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). การสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2565. กองสถิติพยากรณ์.
- Elziny, M. N., & Mohamed, H. E. (2021). The interactive impact of organizational support, service training and empowerment on employees' affective commitment and service recovery performance: Hotel Front Office Department's perspective. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 20(3), 148–172.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P., & Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *professional psychology. Research and Practice*, 44(1), 46–55.
- Kalidass, A., & Bashron, A. (2015). The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment, and employee turnover intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82–89.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.

- Marsh, H. W., Hau, K. T., Balla, J. R., & Grayson, D. (1998). Is more ever to much? The number of indicators per factor in confirmatory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 33(2), 181–220.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking Social Support, Work Engagement and Job Performance in Nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698–714.
- Sherwani, K. H. (2019). The effect of perceived organizational support on employee's organizational commitment and employee behavior. The case of a construction company in Erbil city, Kurdistan region. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9), 1270–1275.
- Wang, Z., Liu, C., Yang, S., & Li, L. (2018). Employee fitness programs: Exploring relationships between perceived organizational support toward employee fitness and organizational sustainability performance. *Sustainability*, 10(9), 1–17.