

ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

**Job Satisfaction and Organizational Climate Affecting Organizational
Commitment of Employees at The Rehabilitation Center in Bangkok**

ปวีณสุดา ปัญญาพันธ์ และ ทองฟู ศิริวงศ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Paweesuda Panyakhan and Tongfu siriwongsee

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: 6414105029@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 90 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุดในด้านมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุดในความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกองค์การ 2) บุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา เงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน 3) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน; บรรยากาศองค์การ; ความผูกพันต่อองค์การ

* วันที่รับบทความ : 12 มีนาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 3 เมษายน 2567; วันตอบรับบทความ : 4 เมษายน 2567

Received: March 12 2024; Revised: April 3 2024; Accepted: April 4 2024

Abstract

The purpose of this study was to 1) study the job satisfaction and organizational climate of employees at the rehabilitation center in Bangkok. 2) Study the organizational commitment of employees at the rehabilitation center in Bangkok. 3) Study the organizational commitment of employees at the rehabilitation center in Bangkok. Classified by personal factors. 4) Study job satisfaction and organizational climate affecting the organizational commitment of employees at the rehabilitation center in Bangkok. The sample group used in the research consisted of 90 employees at the rehabilitation center in Bangkok. Data were analyzed using descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation. and use inferential statistics such as t-tests, one-way ANOVA tests, and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that: 1) job satisfaction of employees is high, with the highest average opinions on achievement; 2) organizational climate is high, with the highest average opinions on performance standards; and 3) organizational commitment is high, with the highest average opinions on the desire to remain a member of the organization. 2) Employees with different ages, job titles, and work experiences had a different effect on organizational commitment. Employees established that gender, education level, and income were different in organizational commitment at no statistical level. 3) Job satisfaction Salary and compensation Organizational climate of reward and organizational identity It affects the organizational commitment of employees at the rehabilitation center in Bangkok.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Climate; Organizational Commitment

บทนำ

ทรัพยากรพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญ ประกอบด้วย แหล่งเงินทุน วัตถุดิบ การวางแผนวิธีการปฏิบัติงาน และบุคคล โดยทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำหรับองค์กร ซึ่งบุคคลสามารถคิดวิเคราะห์ ปรับปรุงผลงาน และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ เป็นต้นทุนขององค์กรที่ควรค่าแก่การรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพไว้ ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบวิธีการ รูปแบบกิจกรรมสร้างความสุข ความยินดี เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ

เมื่อธันวาคม พ.ศ. 2562 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศอย่างเป็นทางการถึงโรคปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุ เกิดจากเชื้อไวรัส SARS-CoV-2 หรือ COVID-19 (โควิด-19) โดยพบผู้ป่วยรายแรกที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน และมีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว เป็นวงกว้าง กระทบประเทศไทยได้ พบผู้ป่วยชาวไทยคนแรก เมื่อ 31 มกราคม พ.ศ 2563 (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2564) รัฐบาลจึงจำเป็นต้องใช้มาตรการล็อกดาวน์ (Lock Down) เพื่อจำกัดการระบาดของโรค ควบคุมการเดินทาง จำกัด

การจัดกิจกรรมในพื้นที่สาธารณะ เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New normal) เน้นการเว้นระยะห่างทางสังคม เทคโนโลยีมีบทบาทในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ปรับวิธีการทำงานด้วยการ Work from home

ศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เปิดให้บริการทางกายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด และดูแลรักษาสุขภาพแบบองค์รวม โดยใช้การรักษาแบบผสมผสานระหว่างการแพทย์แผนปัจจุบันและแพทย์แผนทางเลือกที่เหมาะสมกับผู้รับบริการแต่ละราย ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับบริการในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 (โควิด-19) จำนวนผู้เข้ารับบริการลดลง 40% ส่งผลให้มีการปรับรูปแบบการทำงานของบุคลากรตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องด้วยการให้บริการทางกายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด และการพยาบาลเป็นการให้บริการบำบัดรักษาเฉพาะบุคคล ไม่สามารถทำงานที่บ้าน (Work from home) ได้และผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือในการเคลื่อนไหว ภาระงานของบุคลากรจึงเพิ่มมากขึ้นตามการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ มีอัตราการลาออกพนักงานค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับข้อมูลการลาออกของพนักงาน 8 ปีที่ผ่านมา ทำให้ศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งนี้ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ ส่งผลต่อปริมาณค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นในกระบวนการสรรหา การคัดเลือกรวมถึงการพัฒนาทักษะให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรขององค์กร จึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการและพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมแก่บุคลากร ให้บุคลากรนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ศึกษาความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 101 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % เก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ใช้แบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน จำนวน 30 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg อ้างใน Stephen P. Robbins (2009 : 89-90) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การปกครองและการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ จำนวน 24 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin & Stringer (1968 : 81) โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล ความอบอุ่น ความขัดแย้ง มาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ การสนับสนุน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเสี่ยง

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 9 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ Steer (1977 : 46) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างสูงในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกองค์การ

ส่วนที่ 2-4 ตอบคำถามโดยใช้มาตรประเมินค่า 5 ระดับ จาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดค่าคะแนน 5-1 ตามลำดับ การแปลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หาค่า IOC รายข้อได้มากกว่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 นำไปหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

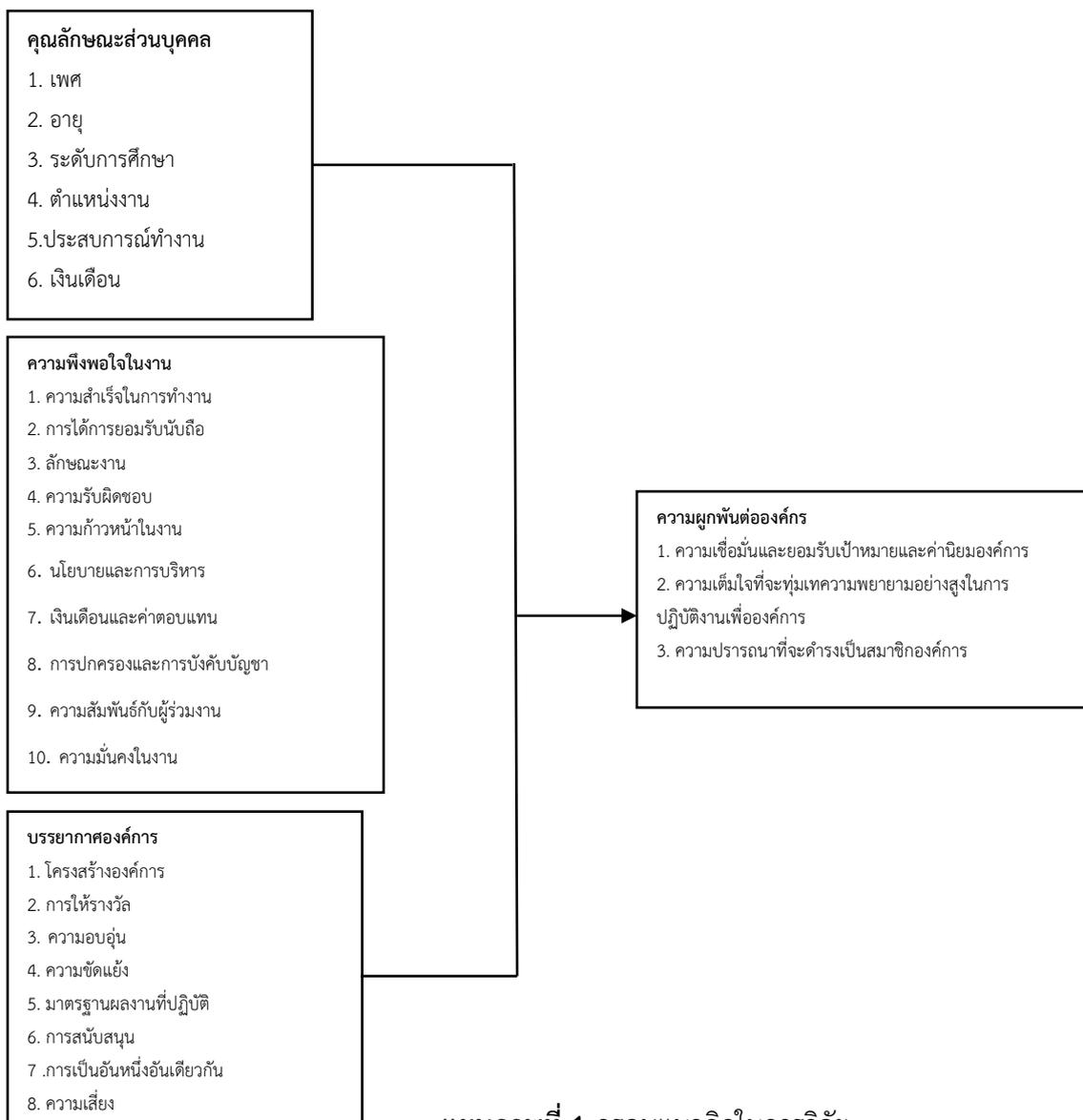
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

นำแบบสอบถามไปสอบถามกับบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) จำนวน 90 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป หากการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (Independent sample t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

บุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน ร้อยละ 74.4 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 48 คน ร้อยละ 53.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน ร้อยละ 82.2 เป็นผู้ประกอบโรคศิลป์ในสาขาชีพ จำนวน 62 คน ร้อยละ 68.9 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน ร้อยละ 42.2 เงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 27 คน ร้อยละ 30.0

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (n=90)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจในงาน		
	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็น
ด้านปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.167	0.568	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.948	0.685	มาก
ลักษณะงาน	3.830	0.755	มาก
ความรับผิดชอบ	3.703	0.654	มาก
ความก้าวหน้าในงาน	3.544	0.885	มาก
รวมด้านปัจจัยจูงใจ	3.836	0.576	มาก
ด้านปัจจัยค้ำจุน			
นโยบายและการบริหาร	3.814	0.754	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.230	1.047	ปานกลาง
การปกครองและการบังคับบัญชา	3.803	0.719	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.078	0.661	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.852	0.862	มาก
รวมด้านปัจจัยค้ำจุน	3.756	0.607	มาก
รวมความพึงพอใจในงาน	3.797	0.558	มาก

ภาพรวมความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.797 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.836 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576 และด้านปัจจัยค้ำจุนระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.756 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุดด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.167 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.568 รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.948 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685 ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.830 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.755 ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.703 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.654 และความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.544 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.885 ตามลำดับ ด้านปัจจัยค้ำจุน มากที่สุดด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.078 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.661 รองลงมา คือ ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.852 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.862 นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.814 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.754 การปกครองและการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.803 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.719 เงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.230 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.047 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ($n=90$)

บรรยากาศองค์การ	ระดับบรรยากาศองค์การ		
	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็น
โครงสร้างองค์การ	3.944	0.711	มาก
การให้รางวัล	3.700	0.777	มาก
ความอบอุ่น	3.985	0.798	มาก
ความขัดแย้ง	3.733	0.808	มาก
มาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ	4.007	0.726	มาก
การสนับสนุน	4.000	0.707	มาก
การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.925	0.722	มาก
ความเสี่ยง	3.948	0.818	มาก
รวมบรรยากาศองค์การ	3.906	0.620	มาก

บรรยากาศองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.906 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.620 มากที่สุดด้านมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.007 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.726 รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.707 ความอบอุ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.985 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.798 ความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.948 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.818 โครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.944 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.711 การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.925 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.722 ความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.733 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.808 การให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.700 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.777 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ($n=90$)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็น
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	3.759	0.864	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสูงในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	3.911	0.710	มาก
ความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกองค์การ	3.951	0.874	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์การ	3.874	0.731	มาก

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.874 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.731 มากที่สุดในความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.951 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.874 บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสูงในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.911 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.710 และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.759 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.864 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent sample t-test	1.106	0.272	ปฏิเสธ
อายุ	One way ANOVA	6.064	0.001	ยอมรับ
ระดับการศึกษา	One way ANOVA	0.265	0.768	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงาน	One way ANOVA	3.102	0.020	ยอมรับ
ประสบการณ์ทำงาน	One way ANOVA	6.427	0.001	ยอมรับ
เงินเดือน	One way ANOVA	2.203	0.094	ปฏิเสธ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.733	0.249	-	2.944	0.004*	-	-
การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.541	0.077	0.555	7.072	0.000*	0.404	2.475
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.173	0.039	0.259	4.435	0.000*	0.731	1.369
ลักษณะงาน	0.236	0.058	0.251	4.085	0.000*	0.658	1.519
การให้รางวัล	0.179	0.061	0.198	2.923	0.004*	0.543	1.840

R = 0.891 R Square = 0.793 Adjusted R Square = 0.625 SEE = 0.331 Durbin-Watson = 2.036
F = 63.679 Sig. of F = 0.000 * นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 79.30 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.541 รองลงมาคือ ลักษณะงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.236 การให้รางวัล มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.179 เงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.173 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน) ของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ การศึกษาและเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเท่าเทียมในการทำงานและแสดงความสามารถ ความคิดเห็นในองค์การ มีโอกาสในการทำงานและการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานเหมือนกัน และไม่ได้วัดมาตรฐานการทำงานจากระดับการศึกษา มีมาตรฐานการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่อ้างอิงกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ ประกอบกับการพิจารณาตามประสิทธิภาพการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมด้วยจึงทำให้เรื่องเพศ การศึกษาและเงินเดือนไม่เป็นข้อจำกัดต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับบรรณากร ศรีวิชัยและ จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ (2565 : 116-117) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สังกัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนนั้นมีนโยบายและให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือภายในองค์การในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความกลมกลืนในการปฏิบัติงานในโครงการต่างๆ ร่วมกัน บุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็จะเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับภาณุภัทร ปานสะอาด และภริดา ชัยรัตน์ (2566 : 128) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันในด้านเพศและเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่มีการแบ่งประเภทงานสำหรับเพศชายหรือหญิง ไม่มีการกีดกันการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับความเสมอภาคในการทำงานในองค์การ ประกอบกับบุคลากรที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงหรือน้อยจากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร นั้นมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

บุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุมากกว่านั้นยอมทำงานกับองค์การมานานกว่าจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (2561ก: 46-47) ได้สำรวจความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันในด้านอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า เพิ่งร่วมงานกับองค์การไม่นานจึงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับไม่สูงมากเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า การที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่านั้นมาจากการร่วมงานกับองค์การมานาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่าช่วงอายุอื่น ชิมซัปดาห์นิยม วัฒนธรรมองค์การจนเคยชินและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ ร่วมกับการมีความเชื่อมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมีมากกว่าเช่นกัน ส่วนในเรื่องประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากระยะเวลาร่วมงานกับศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครทำให้บุคลากรนั้นเกิดความรู้จากการอบรม เรียนรู้ในงานจนเกิดทักษะ ความชำนาญในวิชาชีพ ยอมรับค่านิยมองค์การ สามารถปรับตัวและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงกฎระเบียบที่องค์การกำหนดขึ้น อีกทั้งมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ การดำเนินงานองค์การและอยากร่วมงานกับองค์การต่อไป ในขณะที่บุคลากรที่เพิ่งเข้ามาร่วมงานกับองค์การ อยู่ในช่วงปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ ยังมีความไม่แน่ใจในรูปแบบการทำงาน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า สอดคล้องกับสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560ก : 71) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันในด้านประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงานที่มักจะมีที่ใกล้เคียงกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน มีการสั่งสมประสบการณ์จนเกิดทักษะ และมีสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ เช่น ระดับเงินเดือน สวัสดิการอื่นๆ ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน ไม่อยากลาออกจากองค์การ และมุ่งมั่นร่วมงานกับองค์การต่อไป

2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ มีความตระหนักถึงความรัก ความผูกพันต่อองค์กรที่มีส่วนทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานส่วนใหญ่ที่มีลักษณะพิเศษ ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพในการทำงาน มีการกำหนดความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการทำงาน มีโอกาสในการเจริญเติบโตในการเลื่อนตำแหน่ง หรือพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพื่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบกับศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการองค์การอย่างชัดเจน มีระบบจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการดำเนินงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ภายในองค์กรร่วมงานกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร มีความยั่งยืนในวิชาชีพ สอดคล้องกับบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (2561ข: 49-50) ได้สำรวจความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีสึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร เนื่องจาก บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ มีความมั่นคง สร้างวัฒนธรรมองค์กรเน้นความสุข การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการหมุนเวียนงานภายในองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ๆ สามารถบริหารจัดการงานได้ตามเวลาที่กำหนด ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเสมอ มีการมอบหมายงานตามลำดับขั้นตอน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับองค์กรแห่งนี้ ไม่มีความคิดที่จะลาออก

3. บรรยากาศขององค์กรของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครรับรู้โครงสร้างองค์กร มีแนวทางการทำงานที่ทิศทางเดียวกัน การจัดแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานทางวิชาชีพ มีการติดตามงานและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมคิดร่วมทำ เพื่อผลักดันให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการชื่นชมหรือให้รางวัลแก่บุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับภาณุภัทร ปานสอาด และภริดา ชัยรัตน์ (2566ข: 126) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุนและความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดี เหมาะสมแก่การทำงาน มีการบังคับบัญชาที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเปิด ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานร่วมกับองค์การ และสอดคล้องกับวราภรณ์ ศรีวงษ์ และจรีวัลย์ ภักดีวุฒิ (2565 : 116) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สังกัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า บรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สังกัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน และการสนับสนุน เนื่องจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีงานที่ต้องใช้บุคลากรในการประสานงานตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อความคล่องตัวในการทำงานจึงปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เป็นลำดับ กำหนดมาตรฐานงานที่ชัดเจน กำหนดนโยบายให้รางวัลแก่บุคลากร และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกองค์การ และสอดคล้องกับจุฑาทาร์ณ วิริยะ (2562ก: 305) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีผลกับความผูกพันองค์การของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์การของบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความเป็นอิสระ โครงสร้าง การให้รางวัล ความอบอุ่น การเปลี่ยนแปลงในองค์การ และการยอมรับความขัดแย้ง เนื่องจากบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัดให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีความอบอุ่นจากการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีนโยบายให้ผลตอบแทนหรือรางวัล มีการประชุมร่วมกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เข้าใจและยอมรับในความเห็นต่าง ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พยายามรักษาภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การ ต้องการความก้าวหน้าด้วยการทำงานร่วมกับองค์การต่อไป

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้ เนื่องจากบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน จากงานที่ทำหาย ต้องอาศัยความรู้ทางวิชาชีพและความเชี่ยวชาญที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนในปริมาณงานที่เหมาะสม มีระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงสร้างบรรยากาศองค์การที่กระตุ้น

การทำงาน เน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสในการแสดงความสามารถหรือความคิดเห็นในทีมสหวิชาชีพ บุคลากรจึงมีการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองในองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้มีระบบการให้รางวัล ไม่ว่าจะเป็นการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมหรือหลักสูตรเรียนรู้ตามความสนใจของบุคลากร รวมถึงเงินและสิ่งของอื่นที่ไม่ใช่เงินให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรศูนย์เวทศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศขององค์กรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ทำให้เกิดความรู้สึกยอมรับวัฒนธรรมองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับไพรัช ศิลาศรี (2559 : 127-128) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยด้านพฤติกรรมการแสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้อยู่ในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความพยายามในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและ สายหยุด ออมลักษณ์ปรีชา (2560ข : 73) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ประสบการณ์ในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน และลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เนื่องจากมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ประสบการณ์ในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน และลักษณะงานด้านความท้าทายได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานจนเกิดความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เนื่องจากโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ และมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการปรับโครงสร้าง เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานต่างจากโรงพยาบาลรัฐแห่งอื่น บุคลากรเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ วัตถุประสงค์ด้วยผลงานและได้รับผลตอบแทนตามผลงาน ทำงานร่วมกันในวิชาชีพพยาบาลและสหวิชาชีพ ช่วยเหลือกันและกันปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เกิดความมั่นใจในองค์กร มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพัน ทุ่มเทเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปและสอดคล้องกับจุฑารัตน์ วิริยะ (2562ข : 306) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่าบรรยากาศขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในด้านโครงสร้างการทำงาน รางวัล

และผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการทำงาน ความอบอุ่น การสนับสนุนความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอิสระในการทำงานและสอดคล้องกับวราภรณ์ ศรีวงษ์และจิววิทย์ ภักดีวุฒิ (2565: 118-119) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สังกัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สังกัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนในด้านโครงสร้างองค์การและมาตรฐานการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรที่ทำงานภายใต้นโยบายองค์การ กำกับดูแลโดยผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้สึกและรับรู้ได้ถึงบรรยากาศที่ดีซึ่งส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรอย่างมีความสุขและเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์การควรมีนโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน สื่อสารให้แก่บุคลากรรับทราบถึงข้อกำหนดมาตรฐานการทำงานและแนวทางการเจริญเติบโตในตำแหน่งงาน
2. องค์การควรเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นในการทำงานกับบุคลากรทุกระดับหรือการแสดงศักยภาพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงทางวิชาชีพ เห็นเป้าหมายการทำงานร่วมกับองค์การ
3. ควรจัดฝึกอบรมหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมบุคลากรด้วยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ รับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง รู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง และมีกำลังใจในการทำงาน
4. องค์การควรส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างวัยของบุคลากร ด้วยการจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกวัยมีส่วนร่วม ส่งเสริมทักษะการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น การมีปฏิสัมพันธ์ในองค์การ เพื่อให้บุคลากรที่มีอายุน้อย หรือบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยได้ซึมซับวัฒนธรรมองค์การ รับรู้ถึงการเป็นสมาชิกองค์การ ทำให้มีความต้องการทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

5. องค์กรควรเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงาน ด้วยการออกแบบโครงสร้างการบริหารงานโดยมุ่งเน้นกระบวนการหรือเครือข่ายมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ ส่งเสริมบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกระบวนการอื่น ในขณะที่เดียวกันก็ยังสังกัดอยู่กับฝ่ายงานเดิม

6. องค์กรควรพิจารณามอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เช่น พิจารณาจากความรู้จากประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานรวมถึงมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน และเพิ่มความอิสระในการทำงานและตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา

7. องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์ มีความชัดเจนให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงินให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน และมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานร่วมกับองค์กรสามารถทำให้บุคลากรนั้นมีความมั่นคงในงานและการเงินที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

8. สนับสนุนการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยให้คำแนะนำในการทำงาน ประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ เน้นการสื่อสารที่ดี เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เกิดการยอมรับและตระหนักถึงการเป็นสมาชิกองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กร เป็นต้น
2. ควรวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและบรรยากาศต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อการเก็บข้อมูลในประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติมจากแบบสอบถามจากบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564). สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2566. แหล่งที่มา: https://ddc.moph.go.th/uploads/files/201742_021082_0025238.pdf.
- จุฑารัตน์ วิริยะ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การการของบุคลากรบริษัทท่ง่วนเชียงใหม่อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. *รายงานการประชุมการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3 Graduate School Conference*, 15 พฤศจิกายน 2562. 301-307. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชุติมา สุทธิประภา, นิตยา เพ็ญศิริณา และ พรทิพย์ กิระพงษ์. (2561). บรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาล*. 67 (4), 25-33.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). มาตรการแรงงานที่เหมาะสม ยืดหยุ่น และพร้อมรับการอยู่ร่วมกับโควิด-19. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2564. แหล่งที่มา: <https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications>.
- ณัฐชามณูย์ ภาคพงศ์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. (2561). *รายงานความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีสึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประจำปี 2561*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 77 หน้า.
- พัชรา รุ่งสันเทียะ. (2559). *อิทธิพลของการมองโลกในแง่ดีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีกลวิธีในการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรสื่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัศราพรรณ เพ็ชร์ยาหน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การกรณีสึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). *ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นากาซิม่า รีบเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภาณุภัทร ปานสอาด และภริดา ชัยรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 9 (7), 120-133.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วราภรณ์ ศรีวงษ์ และ จุรีวัลย์ รักดีวุฒิ. (2565). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 41 (6), 109-124.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Dubin Andrew J. (1984). *Foundation of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. 500.
- Litwin G.H. & Stringer R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Graduate School of Business Administration. Harvard University. 214.
- Meyer, J. and Allen, N. (1990). *A three-component conceptualization of organizational commitment* *Human Resource Management Review*. 61-89.
- Steer R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 46-56.
- Steer, R.M. and Porter L.W. (1991). *Motivation and work behavior*. (5thed.) Singapore: McGraw-Hill. 594.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2009). *Essential of Organization Behavior* (10thed.) Pearson Education, Inc. 305.
- Stringer Robert. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice Hall. 308.