



ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ Factors related to Organization Engagement among Personnel of Naval Medical Department

หฤทัย อัจปรู¹ สีนินาถ ลิ้มนิยมธรรม² ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช³
Haruthai Ajpru¹ Sineenat Limniyomtham² Piyawat Vongvanich³

กรมแพทยทหารเรือ
Naval Medical Department

(Received 15/06/2020, Revised 20/06/2020, Accepted 22/06/2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมแพทยทหารเรือจำนวน 2,534 คน ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*power และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในชีวิต แรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างและทดสอบค่าความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.71$) และ 2) ความสุข สุขภาพทางกายและจิต ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ความชัดเจนของหน้าที่ การสื่อสาร งานที่ท้าทาย โอกาสพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ความสุข, แรงจูงใจในการทำงาน, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

¹ ประจำกรมแพทยทหารเรือ, E – mail: haruthai.a@navy.mi.th

² พยาบาล ฝ่ายบริการสุขภาพ รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า, E – mail: limniyom19@gmail.com

³ แพทย์ผู้ชำนาญการ กองบังคับการ กรมแพทยทหารเรือ, E – mail: piyawat_v@yahoo.com



Abstract

The purpose of this descriptive research was to study factors related to organization engagement among personnel of Naval Medical Department. The sample consisted of 2,534 personnel of Naval Medical Department, selected by stratified random sampling technique. The research instruments were personal factor, happiness, work motivation and organization engagement questionnaires. All questionnaires were tested for content validity with IOC index of and reliability with Cronbach's alpha coefficients of .93. Data were analyzed by frequency, percentage, mean standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The major findings were as follow: 1. Mean score of organization engagement was at the high level ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 0.71$) and 2. There was positively significant relationship between happiness, physical and psychiatric health, leadership, supervisor relationship, friend relationship, compensation, work environment, work life balance, clarity of duty, communication, challenge job, career development, career path, recognition, organization image, welfare and organization engagement was positive and moderate level which were statistically significant at the .05 level and work security and organization engagement was positive and high level which were statistically significant at the .05 level

Key Words: Organization Engagement, Happiness, Work Motivation, Human Resource Development

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพเรือมีวิสัยทัศน์ในปี พุทธศักราช 2567 “เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำในภูมิภาคและเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ.2558 – 2567 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลให้มีความรู้เพียงพอและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ก้าวไปอย่างรวดเร็วได้ พัฒนาศักยภาพตามหลักขีดสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพ ให้มีความเชี่ยวชาญมีความเป็นมืออาชีพในแต่ละสาขาปฏิบัติการอย่างแท้จริง พัฒนาความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระหว่างประเทศ การช่วยเหลือประชาชนและให้มีระบบการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2558) กรมแพทย์ทหารเรือมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรแพทย์ทหารที่มีขีดสมรรถนะสูง และเป็นผู้นำทางเวชศาสตร์ทางทะเลของประเทศ” พันธกิจหลักในการให้บริการแก่กำลังพลและครอบครัวของกองทัพเรือเป็นหลัก และให้บริการแก่พลเรือนตามความจำเป็น เตรียมความพร้อมของกำลังพลกองทัพเรือด้านครอบครัว และประชาชน ดำเนินการฝึกศึกษา อบรมเหล่าทหารแพทย์ รวมถึงการวิจัยและพัฒนาทางการแพทย์สุขภาพ ให้บริการทางการแพทย์สนับสนุนภารกิจทางทหารของกองทัพเรือให้บริการสุขภาพ การรักษาพยาบาลแก่กำลังพลกองทัพเรือ ทหารยากรบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ประกอบกับนโยบายของเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือประจำปีงบประมาณ 2559 ให้มีการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการประเมินว่ามีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการประเมินการสร้างความรู้ความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (employee engagement) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธาและความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร จึงมีความสำคัญเนื่องจากเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ความผูกพันมีรากจากคำกริยาภาษาฝรั่งเศส คำว่า “Engager” ซึ่งหมายถึงการให้ความสนใจการพูดเชิงให้สัญญา และคำมั่นสัญญา (Mackoff, 2011) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานจากหลายแนวคิด ได้แก่ ความยึดมั่นต่อองค์กร (organizational commitment) การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) และความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งแนวคิดความผูกพันองค์กรนั้นมีความแตกต่างจากแนวคิดที่กล่าวมา โดยความผูกพันองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบของการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นได้ทั้งพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมพิเศษนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Schaufeli and Bakker, 2010; Christian, Garza and Slaughter, 2011)



เกิดจากเจตคติความเชื่อเดิมและแรงจูงใจ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น ปฏิบัติงานในลักษณะเชิงรุก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำ มีความตั้งใจ เต็มใจในการปฏิบัติงาน

บุคลากรของกรมแพทยทหารเรือ เป็นบุคลากรทางการแพทย์ ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญร่วมกันในการให้บริการทางการแพทย์แก่กำลังพล ครอบครัวและประชาชน บุคลากรดังกล่าวเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสายงานทางการแพทย์ และต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานจึงจะเกิดความเชี่ยวชาญ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุข สามารถดำเนินงานขององค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่ดีพอ หรือไม่มีความสุขในการทำงาน อาจส่งผลให้การทำงานไร้ประสิทธิภาพ ขาดงานบ่อย และมีการลาออกสูง (ชนิดา เล็บครุฑ, 2554) จากข้อมูลสถิติของกรมแพทยทหารเรือในปี 2559-2561 บุคลากรกรมแพทยทหารเรือมีสถิติการโอนย้าย ลาออก ระหว่างร้อยละ 0.56-1.20 ตามลำดับ จึงควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้การวางแผนลดอัตราการโอนย้าย ลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะป้องกันมิให้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจแต่ยังไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน

ด้วยความสำคัญดังกล่าวจึงควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออก และเป็นการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรและจะทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

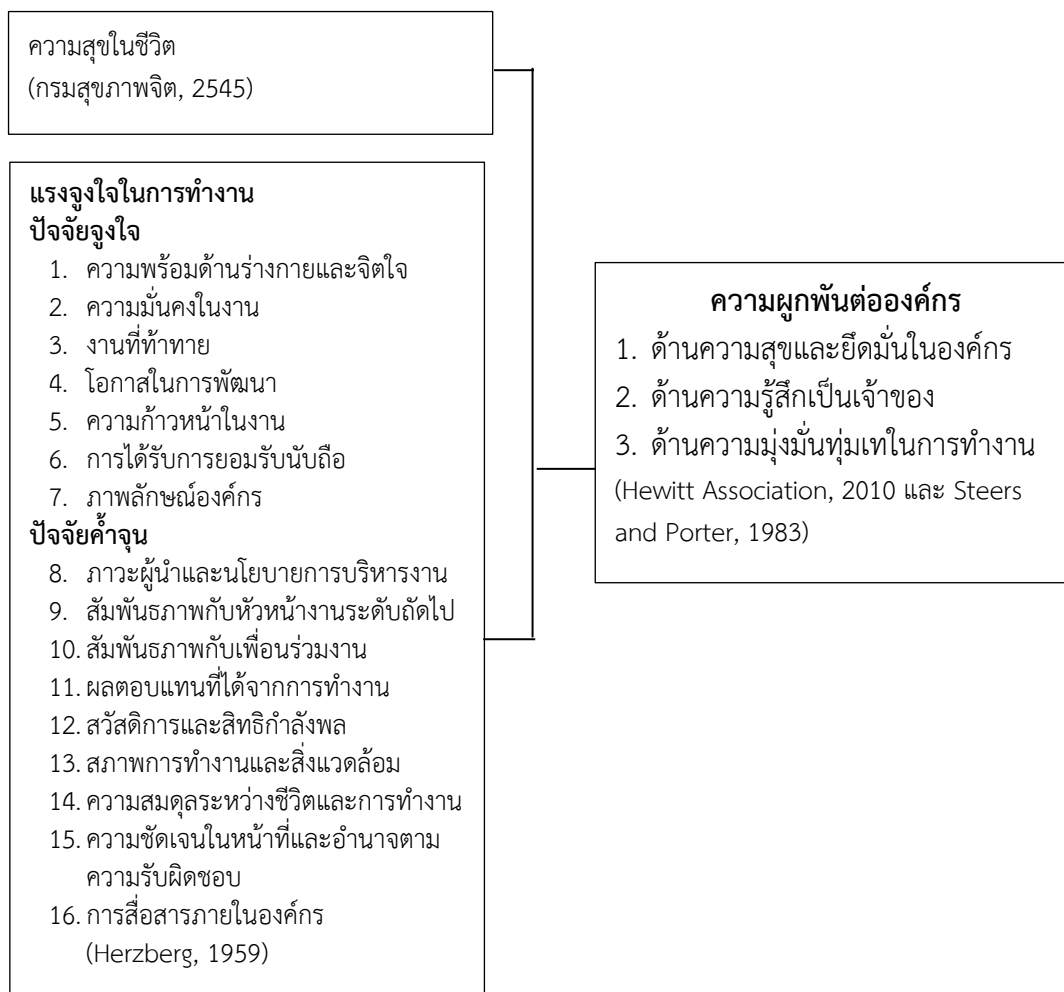


3. สมมติฐานการวิจัย

ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

4. กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กร (engagement) ตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2010) มีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ส่วน แสดงออกได้โดยพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากร 3 ประการ คือ 1) การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Say) โดยบุคลากรที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรจะกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น อาทิเพื่อนร่วมงาน บุคลากรที่มีศักยภาพสูงและลูกค้ายขององค์กร 2) การดำรงอยู่ (Stay) คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 3) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) ได้แก่ การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน มีความพยายามที่จะสร้างผลงานตามเป้าประสงค์ขององค์กร (Hewitt Associates, 2010) ร่วมกับแนวคิดของ Steers and Porter (1983) กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสังเคราะห์แนวคิดของ Hewitt Associates (2010) และ Steers and Porter (1983) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสุขและยึดมั่นในองค์กร 2) ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ และ 3) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2010) มี 7 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ประกอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะป้องกันมิให้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจแต่ยังไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 16 ปัจจัย ได้แก่ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สวัสดิการและสิทธิกำลังพล สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ การสื่อสารภายในองค์กร งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร แสดงดังแผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยภายในและภายนอกของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และ ภาพลักษณ์องค์กร และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหารงาน สัมพันธภาพกับ หัวหน้างานระดับถัดไป สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สวัสดิการและสิทธิ กำลังพล สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่และ อำนาจตามความรับผิดชอบ และการสื่อสารภายในองค์กร เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 58 ข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความอยู่ดีมีสุขและยึดมั่นในองค์กร 2) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และ 3) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท ในการทำงานโดยใช้แบบประเมินความผูกพันต่อองค์กรเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ความสุข หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือต่อการใช้ชีวิตประจำวันโดยใช้แบบวัด ของกรมสุขภาพจิตเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 15 ข้อ

6. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรกรมแพทยทหารเรือทุกประเภท ปีงบประมาณ 60 จำนวน 5,951 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมแพทยทหารเรือทุกประเภท ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานสถานพยาบาล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*power ได้เท่ากับ 372 คน เพื่อป้องกันการสูญหาย และได้ข้อมูลกระจายตามประเภทบุคลากรจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 500 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เพื่อให้ข้อมูลมีกระจายและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทุกวิชาชีพ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,534 คน

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือเป็นแบบประเมินออนไลน์ ประกอบด้วย 4 ตอน ตอนแรกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามความสุขซึ่งเป็นแบบวัดของกรมสุขภาพจิตจำนวน 15 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ค่าคะแนนตั้งแต่ 0-3 จำนวน 15 ข้อ ตอนที่สามเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 58 ข้อ และตอนที่สี่เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเกี่ยวกับแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กรทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ จัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) บุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมแพทยทหารเรือ กำหนดนิยามเชิงทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติการ ร่างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00 และตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) เท่ากับ 0.93 และมีข้อคำถามที่มีค่า Corrected Item total Correlation ต่ำกว่า 0.2 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามด้านปัจจัยข้อที่ 1, 2 และ 3 ได้ดำเนินการปรับข้อคำถามให้มีความชัดเจน มีความเป็นปรนัยมากขึ้น

8. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ ได้กำหนดขั้นตอนการพิทักษ์สิทธิเพื่อป้องกันผลกระทบทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น โดยผู้ที่ไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยไม่ต้องตอบแบบสอบถามหรือถ้าเข้าไปประเมินแล้วสามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลา และวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงข้อมูลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง



9. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยขออนุมัติดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรมแพทยทหารเรือ เมื่อได้รับอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูล ทำการประสานงานกับหน่วยที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามแบบออนไลน์ขึ้นหน้าเว็บไซต์กรมแพทยทหารเรือ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามผ่านโปรแกรมการประเมิน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม - 30 กันยายน พ.ศ.2561 ได้รับข้อมูลกลับคืนจำนวน 2,544 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 2,534 ชุด

10. การวิเคราะห์ข้อมูล

9.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ความสุข แรงงูใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

9.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และแรงงูใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

11. ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยประกอบด้วย 3 ตอน ตอนแรกเป็นข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่สองเป็นผลการวิเคราะห์ความสุขในชีวิต แรงงูใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และตอนที่สามเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในชีวิต และแรงงูใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.38) อายุ 41-50 ปีมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ 31-40 ปี และน้อยกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 23.87, 21.22 และ 13.65 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ รองลงมาคือ สถานภาพโสด (ร้อยละ 58.68 และ 31.37 ตามลำดับ) เมื่อจำแนกตามชั้นยศ ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ชั้นยศ พ.จ.ต.-พ.จ.อ. และ ชั้นยศนายพลเรือมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 16.97, 14.96 และ 0.12 ตามลำดับ) และเป็นพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ฝ่ายอำนวยการ/ บริหาร/ ธุรกิจ และส่วนสนับสนุนการศึกษามีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 37.29, 12.31 และ 0.20 ตามลำดับ) บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 50.95 และ 34.33) มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ 16-20 ปี และ 11-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 22.77, 16.50 และ 11.01 ตามลำดับ) ที่พักอาศัยเป็นบ้านส่วนตัว และบ้านพักราชการ/ หอพักพยาบาลมีจำนวนที่สุดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 41.95 และ 41.59) รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 2,534)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
น้อยกว่า 20 ปี	346	13.65
21-30 ปี	446	17.59
31-40 ปี	538	21.22
41-50 ปี	605	23.87
มากกว่า 50 ปี	446	17.59
ไม่ตอบ	153	6.04
ชั้นยศ		
พนักงานราชการ	116	4.58
พนักงานสถานพยาบาล	254	10.02
ลูกจ้างชั่วคราว	299	11.80
ลูกจ้างประจำ	138	5.45
จ.ต.-จ.อ.	73	2.88
พ.จ.ต.-พ.จ.อ.	379	14.96
ร.ต.-ร.อ.	430	16.97
น.ต.	335	13.22
น.ท.	226	8.92
น.อ.-น.อ.(พิเศษ)	149	5.88
นายพลเรือ	3	0.12
ไม่ระบุ	132	5.21
วิชาชีพ		
1. แพทย์	118	4.66
2. ทันตแพทย์	16	0.63
3. พยาบาลวิชาชีพ	945	37.29
4. เภสัชกร	32	1.26
5. รังสีเทคนิค	6	0.24
6. พยาบาลเทคนิค	195	7.70
7. นักกายภาพบำบัดเทคนิคการแพทย์	16	0.63
8. โภชนาการ	11	0.43
9. ฝ่ายอำนวยการ/บริหาร/ธุรการ	312	12.31
10. ครู อาจารย์	40	1.58
11. สหสาขาวิชาชีพ	39	1.54
12. เวชกิจฉุกเฉิน	55	2.17
13. สนับสนุนการศึกษา	5	0.20
14. สนับสนุนทั่วไป	423	16.69
15. ผู้ช่วยปฏิบัติการทางการแพทย์	58	2.29
16. ไม่ระบุ	263	10.38
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	870	34.33
2. ปริญญาตรี	1,291	50.95
3. สูงกว่าปริญญาตรี	321	12.67
4. ไม่ระบุ	52	2.05
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
ไม่ระบุ	183	7.22
11-15 ปี	279	11.01



ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 2,534)	ร้อยละ
16-20 ปี	418	16.50
21-25 ปี	329	12.98
5-10 ปี	331	13.06
น้อยกว่า 5 ปี	417	16.46
มากกว่า 25 ปี	577	22.77
รวม	2,534	100.00

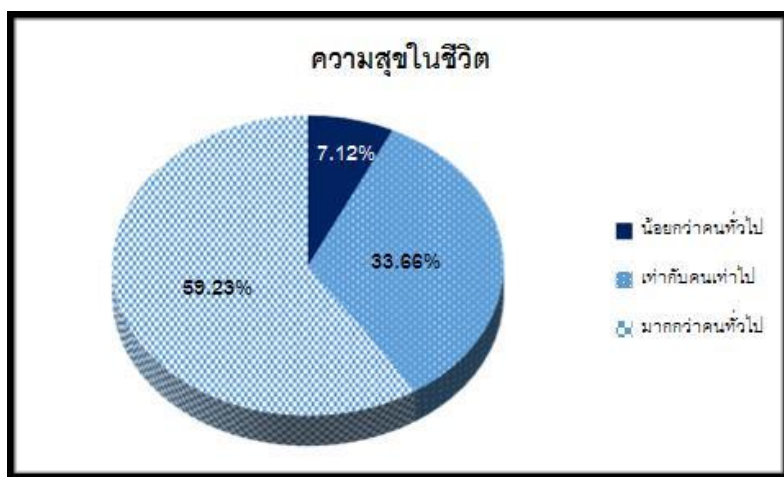
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในชีวิต แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ

2.1 บุคลากรกรมแพทยทหารเรือส่วนใหญ่มีความสุขมากกว่าและเท่ากับคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 92.89

รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความสุขในการทำงานโดยภาพรวม (n= 2,534)

ความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความสุขต่ำกว่าคนทั่วไป	180	7.10
ความสุขเท่ากับคนทั่วไป	853	33.66
ความสุขมากกว่าคนทั่วไป	1,501	59.23
รวม	2,534	100.00



แผนภาพที่ 2 แผนภูมิความสุขในชีวิตของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ



2.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=.45) โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ งานที่ทำหาย และ ด้านเส้นทางความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, 3.86 และ 3.22 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ (n=2,534)

ข้อรายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	.64	สูง
2. งานที่ทำหาย	3.86	.60	สูง
3. สุขภาพทางกายและจิต	3.85	.67	สูง
4. ความมั่นคงในงาน	3.78	.69	สูง
5. ความชัดเจนของหน้าที่	3.78	.58	สูง
6. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.71	.60	สูง
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.70	.61	สูง
8. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	3.66	.85	สูง
9. ภาวะผู้นำ	3.58	.70	สูง
10. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	3.57	.62	สูง
11. ภาพลักษณ์องค์กร	3.57	.74	สูง
12. การสื่อสาร	3.55	.60	สูง
13. ผลตอบแทน	3.42	.72	ปานกลาง
14. สวัสดิการ	3.41	.57	ปานกลาง
15. โอกาสพัฒนา	3.39	.72	ปานกลาง
16. เส้นทางความก้าวหน้า	3.22	.78	ปานกลาง
รวม	3.62	.49	สูง

2.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือในภาพรวม

บุคลากรกรมแพทยทหารเรือมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.90$, SD = 0.71) กลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.47 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ แม้งานจะยากเท่าใด ฉันก็จะพยายามทำอย่างสุดความสามารถ ฉันทุ่มเทพลังกายใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกรมแพทยทหารเรือ และกรมแพทยทหารเรือสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, 4.31, 4.07 และ 3.57 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือในภาพรวมและจำแนกรายด้าน (n=2,534)

	ความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ ของกลุ่ม ตัวอย่าง ที่มีความ ผูกพัน อยู่ใน ระดับ มาก- มากที่สุด	$\bar{X}$	SD	ความ หมาย
1	แม้งานจะยากเท่าใด ฉันก็จะพยายามทำอย่างสุดความสามารถ	88.40	4.34	0.71	มาก
2	ฉันทุ่มเทพลังกายใจอย่างเต็มที่ในการทำงานจนงานบรรลุเป้าหมาย	86.98	4.31	0.73	มาก
3	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกรมแพทยทหารเรือ	75.45	4.07	0.89	มาก
4	ฉันอยากอธิบายเมื่อได้ยืมคนวิพากษ์ วิจารณ์กรมแพทยทหารเรือในทางที่ไม่ดี	75.97	4.05	0.91	มาก
5	แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงในกรมแพทยทหารเรือนี้จะทำได้ยาก แต่ฉันก็จะทำให้สำเร็จ	74.35	3.98	0.82	มาก
6	อยากอยู่กับกรมแพทยทหารเรือเพื่อเห็นความสำเร็จร่วมกัน	69.34	3.91	0.97	มาก
7	เมื่อกรมแพทยทหารเรือประสบปัญหา ฉันอยากมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหานั้นด้วย	68.03	3.86	0.88	มาก
8	รู้สึกมีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่กรมแพทยทหารเรือ	65.00	3.78	0.92	มาก
9	ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานมาสมัครงานที่กรมแพทยทหารเรือ	60.50	3.69	1.00	มาก
10	มีความสุขที่ได้ทำงานกับกรมแพทยทหารเรือจนไม่คิดที่จะโอนย้ายนอกหน่วย/ ลาออก	59.94	3.68	1.07	มาก
11	มีความรู้สึกที่ทำงานเหมือนบ้านจนทำให้อยากมาทำงานทุกวัน	57.77	3.61	1.03	มาก
12	กรมแพทยทหารเรือสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจกับฉันในการสร้างผลงานมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ	55.45	3.57	0.99	มาก
	รวม	74.47	3.90	0.71	มาก



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในชีวิต แรงจูงใจในการทำงาน กับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในชีวิต แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากร สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

	ความสุข	สุขภาพ ทางกาย และ จิต	ภาวะผู้นำ	ความสัมพันธ์กับ หัวหน้า	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ความ มั่นคง ใน งาน	ผลตอบแทน	สิ่ง แวดล้อม ในการ ทำงาน	ความ สมดุล ชีวิต การทำงาน	ความ ชัดเจนของ หน้าที่	การสื่อสาร	งานที่ ทำ ทนาย	โอกาส พัฒนา ตนเอง	เส้นทาง ความก้าวหน้า	การได้รับ การ ยอมรับ นับถือ	ภาพลักษณ์ องค์กร	สวัสดิการ	ความ ผูกพันต่อ องค์กร
ความสุข	1																	
สุขภาพทางกายและจิต	.499**	1																
ภาวะผู้นำ	.360**	.491**	1															
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	.318**	.376**	.570**	1														
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	.421**	.401**	.434**	.536**	1													
ความมั่นคงในงาน	.428**	.486**	.617**	.508**	.475**	1												
ผลตอบแทน	.319**	.350**	.544**	.437**	.372**	.626**	1											
สภาพการทำงาน	.365**	.357**	.526**	.440**	.432**	.570**	.612**	1										
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	.408**	.475**	.552**	.458**	.423**	.569**	.590**	.659**	1									
ความชัดเจน	.436**	.422**	.511**	.446**	.489**	.562**	.511**	.627**	.631**	1								
การสื่อสารภายในองค์กร	.388**	.341**	.517**	.461**	.460**	.542**	.569**	.635**	.603**	.685**	1							
งานที่ทำทนาย	.395**	.367**	.405**	.369**	.435**	.497**	.433**	.526**	.477**	.635**	.597**	1						
โอกาสในการพัฒนา	.321**	.330**	.487**	.439**	.382**	.480**	.506**	.525**	.509**	.552**	.599**	.521**	1					
ความก้าวหน้าในงาน	.333**	.309**	.498**	.456**	.393**	.606**	.642**	.549**	.539**	.564**	.622**	.495**	.663**	1				
การได้รับการยอมรับนับถือ	.460**	.434**	.495**	.512**	.539**	.564**	.509**	.559**	.565**	.705**	.632**	.599**	.576**	.640**	1			
ภาพลักษณ์องค์กร	.415**	.335**	.409**	.358**	.395**	.438**	.388**	.419**	.414**	.473**	.463**	.427**	.426**	.455**	.603**	1		
สวัสดิการ	.346**	.305**	.483**	.377**	.363**	.533**	.617**	.625**	.591**	.573**	.647**	.522**	.597**	.681**	.616**	.471**	1	
ความผูกพันต่อองค์กร	.462**	.552**	.618**	.445**	.416**	.703**	.501**	.441**	.506**	.482**	.437**	.419**	.392**	.437**	.477**	.377**	.404**	1
$\bar{X}$	32.71	3.85	3.58	3.66	3.94	3.78	3.42	3.71	3.57	3.78	3.55	3.86	3.39	3.22	3.70	3.57	3.41	3.90
S.D.	5.12	.67	.70	.85	.64	.69	.72	.60	.62	.58	.60	.60	.72	.78	.61	.74	.57	0.71

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในชีวิต สุขภาพทางกายและจิต ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ความชัดเจนของหน้าที่ การสื่อสาร งานที่ทำทนาย โอกาสพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร สวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความมั่นคง



ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

11.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.71) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์ฤทัย ศรีโท และณัฐวิณ บุนนาค (2560) ที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยและ ปัทมา สมสนั่น และรุจภา แพงเกสร (2556) ที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กองทัพบก และจตุรรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิชญะเวทย์วงศ์ (2551) ที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลฝ่ายบริการ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และวัชรพร เชยสุวรรณ และคณะ (2556) ที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ที่ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากกรมแพทยทหารเรือเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกองทัพเรือ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นต่อการทำงานในองค์กร ทำให้รู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรที่เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ลักษณะการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติที่กระทำต่อชีวิตมนุษย์ จึงทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานสูง คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จึงยินดีทำงานที่จะทำงานแม้บางครั้งจะไม่ใช่งานในหน้าที่ ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่อุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของ Hewitt Associates (2010) และ Steers and Porter (1983) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากเพราะจะทำให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

11.2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมแพทยทหารเรือ ในภาพรวมได้แก่ ด้านร่างกายและจิตใจ ภาวะผู้นำและนโยบายการบริหาร ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร งานที่ทำท้าทายความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และภาพลักษณ์องค์กร ทั้งนี้ตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร Hewitt Associates (2003) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alarcon, Lyons and Tartaglia (2010) ทำการวิจัย เรื่อง การทำนายความผูกพันต่อองค์กรภายในหน่วยงานทางทหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลในองค์กรทหาร โดยทำการสำรวจจากกำลังพลทางทหารระดับปฏิบัติ ตัวแปรทำนายได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ 2) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน 3) วัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์กับกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน และวัฒนธรรมองค์กร และงานวิจัยของ พวงพร กอจรัญจิตต์, ณัฐธิดา เดชเกษม, กัลยา แก้วธนะสิน, นภสร ไชยภักดี และทรงศิริ นิลจุลกะ (2560) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันองค์กรกับลักษณะภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านรางวัลความดี ความชอบ โครงสร้างและการจัดการภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ผลงาน ป้อนกลับของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันองค์กรกับ



ความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึก
ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
และองค์กร ในขณะที่ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ทั้งนี้ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) แรงจูงใจในการทำงานเป็น
สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ
โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก
และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 78.20
เป็นกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำซึ่งมีสิทธิและสวัสดิการที่ครอบคลุมปัจจัยสนับสนุนที่
เป็นปัจจัยจูงใจ เช่น สวัสดิการของตนเองและครอบครัวที่ได้รับจากราชการ โอกาสในการศึกษา ความก้าวหน้า
ในงานตามแนวทางรับราชการ เป็นต้น จึงทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่เป็น
ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำสัญญาการจ้างงานปีต่อปีจึงอาจทำให้ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรในระดับสูง ทั้งนี้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม ในการศึกษารั้งต่อไปจึงควรมี
การวิเคราะห์จำแนกตามลักษณะบุคลากร

13. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

12.1 กองทัพเรือและองค์กรอื่น ๆ ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในองค์กร

12.2 กรมแพทยทหารเรือควรมีการจัดทำแผนงาน โครงการเพิ่มขึ้นในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจัดทำโครงการจากปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
การส่งเสริมความสุข สุขภาพทางกายและจิต ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน ผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ความชัดเจนของหน้าที่
การสื่อสาร งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์
องค์กร สวัสดิการ และความมั่นคงในงาน

14. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

13.1 วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ และ
กองทัพเรือ โดยใช้โมเดลเชิงสาเหตุ โมเดลการวิเคราะห์ถดถอยลดหลั่นพหุ โมเดลการวิเคราะห์เชิงเส้น เพื่อให้
ทราบสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และจำแนกตามลักษณะบุคลากร

13.2 พัฒนาแผนงานโครงการที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยนำปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อ
องค์กร โดยใช้แบบแผนวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)

13.3 ทำการศึกษาเชิงลึกเพื่อให้ทราบสาเหตุของการโอนย้าย ลาออก ในผู้ที่โอนย้าย ลาออกจากกรมแพทย
ทหารเรือ กองทัพเรือ โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบความรู้สึก เจตคติ
ที่ทำให้โอนย้ายลาออกจากหน่วยงาน



บรรณานุกรม

- กรมกำลังพลทหารเรือ. (2558). **ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ.2558-2567 ด้านการพัฒนากำลังพล**. สืบค้น 10 กันยายน 2559, จาก <http://www.person.navy.mi.th/personal/index1.php>
- กรมสุขภาพจิต. (2545). **ดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย**. สืบค้น 18 สิงหาคม 2559, จาก <http://gg.gg/jqqae>
- กันต์ฤทัย ศรีโท และณัฐวิทย์ บุญนา. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้น 11 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://mapol.soc.ku.ac.th/wp-content/uploads/2017/09/5814851465.pdf>
- จิระประภา อัครบวร, รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, จารุวรรณ ยอดระฆัง และขวัญ นวลสกุล. (2557). **Emo-meter (Employee Engagement on meter) : เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร**. กรุงเทพฯ: โครงการ "การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ" สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- จุติรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิชญะเวทย์วงศ์. (2551). ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. **สงขลานครินทร์เวชสาร**, 26(5), 441-449.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). **ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชวลิต นุชกุล. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กรนักศึกษา ข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้น 10 ธันวาคม 2558, จาก <http://gg.gg/jqqcc>
- ปัทมา สมสนั่น และจุภาภา แพงเกษตร. (2556). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก. **วารสารการตลาด และการสื่อสาร**, 1(2), 775-795.
- พวงพร กอเจริญจิตต์, ณัฐธิดา เดชเกษม, กัลยา แก้วระณะสิน, นภสร ไชยภักดี และทรงศิริ นิลจุลกะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี. **วารสารกรมการแพทย์**, 42(2), 40-48.
- ภรดี สีหบุตร. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กร ตามการรับรู้ของผู้ให้บริการ สถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัชรพร เชยสุวรรณ และคณะ. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 14(1): 51-60.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.



- Alarcon, G., Lyons, J. B. and Tartaglia, F. (2010). Understanding predictors of engagement within the military. **Military Psychology**, 22, 301-310.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19, 535-546.
- Christian, M. S., Garza, A. S. and Slaughter, J. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. **Personnel Psychology**, 64, 89-136.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Hewitt Associates. (2003). **Best Employers in Asia Research. The engagement model**. Retrieved July 21, 2016, from http://www.asria.org/events/hongkong/june03/index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf
- Hewitt Associates. (2010). **Hewitt Engagement Survey**. Retrieved August 20, 2016, from <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/enUS/Consulting/ServiceTool.aspx?cid=2256&sid=7212>
- Mackoff, B. (2011). **Nurse Manager Engagement**. Massachusetts: Jones&Bartlett learning.
- Schaufeli W. B., Baker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, 25, 293-315.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.

