

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

Human Resource Administration Affecting the Organizational Commitment of Vibharam Phatthanakan Hospital

Employees in Bangkok

นางสาวอภิรญา บุญเพิ่ม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Apiriya Boonperm

Email: 6314990119@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการ จำนวนทั้งสิ้น 447 คนที่ได้จากการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานโดยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่างอายุ 30-39ปี สถานภาพของพนักงานส่วนใหญ่คือมีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานช่วง 3-6 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันทำให้ความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครต่างกันและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการสรรหาและการฝึกอบรมและการพัฒนา ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันของบุคลากร

Abstract

The objectives of this research were (1) To study personal factors related to organizational commitment of employees of Vibharam Phatthanakan Hospital in Bangkok. (2) To study human resource management the affects organizational commitment of employees of Vibharam Phatthanakan Hospital in Bangkok. The sample size is 447 from

employees of Vibharam Phatthanakan Hospital in Bangkok by using a simple sampling method. The research instrument is an electronic questionnaire for collecting data. The statistical analysis methods in this research used frequency, percentage, mean and standard deviation (S.D). The hypothesis tests used t-test statistics, one-way variance statistics (One-way Anova), least significant difference (LSD) and multiple regression statistics (MRA).

The research result finds that the majority of sample of employees of Vibharam Patanakarn Hospital in Bangkok were female, aged between 30-39 years old. Most of the employees' status was single. Most have a bachelor's degree. Most of them have positions as general administration employees. Most of them have 3-6 years of work experience and have average monthly income from 10,001-20,000 Personal factors regarding gender, status, educational level Different job titles and average monthly incomes made the employee engagement of Vibharam Phatthanakan Hospital in Bangkok different and Compensation and benefits human resource management recruitment and training and development Affects the employee engagement of Vibharam Phatthanakan Hospital in Bangkok With a statistical significance of 0.05, the selection of human resource management has not affect the employee engagement of Vibharam Phatthanakan Hospital in Bangkok.

Keywords: Human resource administration, Organizational commitment of employee

บทนำ

การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นบุคลากรต้องมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเองด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญจะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีพัฒนารวมในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็น โรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่ ขนาด 150 เตียง บริหารงานโดยทีมผู้บริหารโรงพยาบาลรามคำแหง ร่วมกับ โรงพยาบาลวิภาวดี และโรงพยาบาลในเครือพันธมิตร ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าและก้าวสู่การขยายเครือข่าย โรงพยาบาลซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีกลุ่มผู้ใช้บริการค่อนข้างมากอีกทั้งกรุงเทพมหานครยังเป็นจังหวัดที่ประชาชนมีภาวะการแข่งขันสูงในทุกด้านทั้งนี้เชื่อว่าการศึกษาวิจัยในนี้จะสามารถเป็นข้อมูลเพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะนำไปพัฒนาและเสริมสร้างพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรและเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and benefits) โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Mondy, Noe and Premeaux (1999) ส่วนตัวแปรตามได้แก่ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Allen and Myer นี้ค้นแฮม, กรูบ, และแคสตาเนดา (Dunham, Grube ; & Castaneda. 1994)

2. **ขอบเขตประชากร** ทำการศึกษา ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1470 คน

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** คือ โรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร

4. **ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่และระยะเวลา** พื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัย 4 เดือน ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2564 – พฤศจิกายน 2564

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(พิภพ วังเงิน, 2547). การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะในภาคเอกชนหรือภาครัฐก็คือ การมุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการได้นั้น สามารถปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการและเกิดประโยชน์สูงสุดความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร องค์กรที่มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากร จึงมีความสำคัญ ซึ่ง พิกพ วังเงิน ได้ให้ไว้ ดังนี้ 1. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่องค์กรสังคมและประเทศชาติ ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ต่างมีความสุขเป็นอันดีต่อสภาพสังคมส่วนรวม 2. ช่วยให้ผู้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน 3. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตเพราะองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน

มอนดี, โนว์และพรีโมซ์ (Mondy, Noe; & Premeaux. 1999: 5 อ้างใน ปิยาพร ห่องแสง, 2555) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการออกแบบงานและวิเคราะห์งานก่อนการออกแบบงาน (Job Design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงานและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้การทำให้พนักงานมีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits) ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้างเงินเดือน โบนัสสิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร เช่นการประกันชีวิตและสุขภาพการท่องเที่ยวการรักษายาขาดการแบ่งกำไรแผนการศึกษาการให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของ บริษัท ฯ เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงานสุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่งเพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเองแรงงานสัมพันธ์ (Labor relations)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้เช่นการบันทึกผลลัพธ์และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

อัลเลนและเมเยอร์ (Allan&Meyer,1990,pp.1-18)ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องและความผูกพันบรรทัดฐานของ สังคมซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านคือ 1.ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกคือการรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและลักษณะในการ ทำงานที่หลากหลายการรู้สึกองค์กรสามารถไว้วางใจได้การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกริยาของผลบังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน 2.ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการ

เปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่นๆ 3.ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพอใจการ การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554, หน้า 14-15) สรุปความหมายของความผูกพันต่อ องค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติความรู้สึกรู้สึกนึกคิดความรู้สึกลึกซึ้งและพฤติกรรม ของบุคคลที่แสดงต่อองค์กรในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร แสดงออกถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Wilson and Laschinger (1944 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554: 32) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลซึ่ง ทำการศึกษาพยาบาลประจำการซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนกจำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วย ลูกเงิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้ แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจาก การศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ส่วนแต่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงในปารีชาติบัวเป็ง, 2554: 32) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารใน ภาคเอกชนและภาครัฐบาลและชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อ องค์กรคือความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเองกล่าวคือทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานก็ ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

ปาลิตา วิบุลากร (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเหมาะสม ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เก็บข้อมูล โดยวิธีสัมภาษณ์เจาะลึกกับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของบริษัท ผลการศึกษาพบว่า นโยบาย การบริหารและการดา เนินงานขององค์กรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันอาจยังไม่มี แนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพราะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามหรือ นโยบายของคณะกรรมการบริษัท แต่ปัจจุบัน ผู้บริหารได้เล็งเห็น ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เริ่มมีการวางรูปแบบ การบริหารจัดการ การวางแผนพัฒนา รายบุคคลแก่พนักงาน มีการเตรียมการสอนงานให้กับบุคลากรใน หน่วยงานเพื่อทดแทนหากกำลังที่ขาดไปอยู่เสมอผู้ที่มี ผลกระทบโดยตรงกับการบริหารงานต้อง กำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างชัดเจน

พิมพ์ลิจิต ทองรอด (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิง สร้างสรรค์:กรณีศึกษา บริษัท อิน เด็กซ์ครีเอทีฟวิลเลจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ตลอดจน ปัจจัย สนับสนุนการเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์ เก็บข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับสันทนากรกลุ่มผู้บริหารและพนักงานฝ่าย งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผลการศึกษาพบว่าการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์นั้นมีความหลากหลายเกิดจาก หลายปัจจัยที่สนับสนุนให้องค์กรเกิดเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แต่หลักการสำคัญที่ยึดถือคือ บริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกล ยุทธ์ โดยเน้นบริหารตามวิสัยทัศน์ขององค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ เป็นเอกลักษณ์คือ “Work Hard Play Hard” การ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเน้นสร้างความผูกพันองค์กรมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมสร้าง ปัญญา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชายและเพศหญิงเป็นพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีรังสิตในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตร ไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับค่า ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 447 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนดคือไม่น้อยกว่า 314.44 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีรังสิตในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า (Rating Scale) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีรังสิตในกรุงเทพมหานคร โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า (Rating Scale) ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1.ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิธีสร้างแบบสอบถามและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำข้อมูลส่วนดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.เขียนประเด็นคำถามของแบบสอบถาม โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 4 ส่วน

3.นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบพิจารณาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา

4. ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) ที่มีค่า α 0.70 โดยทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด ที่ได้นำไปทดลองใช้กับพนักงานทั่วไปที่ไม่ใช่พนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีรังสิตในเขตกรุงเทพมหานครแล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.96 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงกับพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีรังสิตในกรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้ 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีรังสิตในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 447 คน โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กับพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีรังสิตในกรุงเทพมหานคร 2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ จากหนังสือ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม 2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบ

บันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ 3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 4. ประมวล
ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีพัฒนาการในเขต
กรุงเทพมหานครการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านการสรรหาพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการสรรหาภาพรวมมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการคัดเลือกพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการคัดเลือกภาพรวมมีการบริหารทรัพยากร
มนุษย์อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาภาพรวมมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ใน
ระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาพรวมมีระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน
ระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีพัฒนาการในเขต
กรุงเทพมหานครจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันทางด้านจิตใจพนักงานมีระดับความคิดเห็นความผูกพันทางด้านจิตใจ
ภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ความผูกพันด้านการคงอยู่พนักงานมีระดับความ
คิดเห็นความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านบรรทัดฐาน
พนักงานมีระดับความคิดเห็นความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ย
เท่ากับ 3.84

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยด้านค่าตอบแทนและสิทธิ
ประโยชน์ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสรรหา และน้อยที่สุดคือการฝึกอบรม
และการพัฒนา ส่วนการคัดเลือก ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดี
พัฒนาการ ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตาม เพศ อายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือนจากการศึกษาพบว่า

1.1 พนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีพัฒนาการ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร
ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าเพศหญิงจะมี
ความรู้สึกด้านผูกพันมากกว่าเพศชายแม้ว่างานจะมีลักษณะเหมือนหรือคล้ายคลึงกันและเพศหญิงมีความอดทนต่อ
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่หลากหลายมากกว่าเพศชายจึงทำให้มีความผูกพันในงานมากกว่าเพศชายและไม่ชอบเปลี่ยน
งานบ่อย (Gilmer, 1966 อ้างถึงในกิตติยาอินทรอุดม, 2556 หน้า 17

1.2 พนักงาน โรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าไม่ว่าพนักงานจะมีอายุเท่าใดก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกล่าวคือไม่ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรือน้อยก็มีความผูกพันองค์กรเท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปภาดาตันตรงค์กุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติพบว่าบุคลากรที่มีอายุที่ Manager แตกต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันต่างกัน

1.3 พนักงาน โรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าพนักงานในองค์กรสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวลลิตา จันทร์งาม(2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคล

1.4 พนักงาน โรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันด้านบรรทัดฐานและภาพรวมแตกต่างกันสอดคล้องกับนางสาวณัฐพรณ ชาญชัยกรรม (2560) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน(สามเสน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 พนักงาน โรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wanwilai Sripanyawit (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สาขาปฏิบัติการและบริการที่ปฏิบัติ งานที่สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

1.6 พนักงาน โรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าไม่ว่าประสบการณ์ทำงานจะมากหรือน้อยก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเนื่องจากพนักงานอาจมีความพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานและต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อที่จะได้รับผลประโยชน์ในด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเท่าเทียมกันในทุกประสบการณ์ทำงานซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nithiwadee Taiwan (2551) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ ผลการ ศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.7 พนักงาน โรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีรายได้สูงอาจจะมี ความรู้สึกว่ามันคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าอาจส่งผลต่อ ความเชื่อมั่นและความมั่นคงทางรายได้ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้นดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของครุณีชมศรีพรชัย จุลเมตต์ และนรินทร์ กระจายกลาง (2561) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภารามพัฒนาการในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด กล่าวได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนและครอบครัวอย่างเพียงพอซึ่งการที่พนักงานได้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเพียงพอจะทำให้พนักงานพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่าและเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่รวมทั้งมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับปราชญา กล้าผจญและพอลดา นุตรสุทธีวงศ์ วงศ์ (2550) อ้างถึง ปิยาพรและณัฏย์, 2554) กล่าววาระบบบริหารค่าตอบแทนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเนื่องจากเป็นตัวกระตุ้นสร้างแรงใจแก่พนักงานให้พวกเขาทุ่มเทความรู้ความสามารถต่าง ๆ และเป็นการรักษาพนักงานไว้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาที่มาจากด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะขั้นตอนและกระบวนการในการสรรหาความซับซ้อนในการสรรหาบุคคลเข้ามารับตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งการสรรหาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นบุคคลเหล่านั้นก็ต้องมีคุณสมบัติความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานที่ เปิดรับสมัครที่เหมาะสมที่สุดความยุ่งยากและขั้นตอนที่หลากหลายนี้ จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันลดลงได้เพราะพนักงานคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับชนันท์ จันทรินทร์ (2550) ได้ศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบว่าบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร มากขึ้นกล่าวได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกขององค์กรมีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม ซึ่งส่งผลให้งานที่พนักงานปฏิบัติมีประสิทธิผลตามไปด้วยเพราะเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและตำแหน่งที่รับผิดชอบได้ตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสุนันทา เลาहनันท์ (2546) กล่าวว่าการคัดเลือกหมายถึงกระบวนการใช้ความพยายามในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดจากบรรดาบุคคลทั้งหลายที่เข้ามาสมัครงานเพื่อให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องการกำลังคน โดยวิธีการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่คาดว่าจะสามารถพยากรณ์ได้ใกล้เคียงว่าบุคคลใดน่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากับประชากรจากวิชาชีพอื่น ๆ เพิ่มขึ้นเช่น แพทย์ เกษตรกร เป็นต้นเพราะทุกวิชาชีพย่อมปรารถนาความสุขในการทำงานดังนั้นหากสามารถหาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่พนักงานต้องการในขณะปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงและเป็นแนวทางการบริหารภายในองค์กรที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

3. งานวิจัยความผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กานดา คำมาถ. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิต
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
อีสาน
- ณัฐพรรณ ชาณัฐกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมชลประทาน(สามเสน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นภัศ จิตตธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคลความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่งวิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิตธรรมศาสตร์กรุงเทพฯ
- นารีรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์. (2555) ทนทางจิตวิทยาเชิงบวกความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออก
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกระทรวงการคลังงานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
คณะศิลปศาสตร์สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์
- ปาลิตา วิปุลากร (2555) "การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา บริษัท อสมทจำกัด (มหาชน)."
บัณฑิตศึกษาคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- ปราชญา กล้าผจญและพอดานบุตร สุทธิวงศ์ (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 1
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- พิมพ์ลิจิต ทองรอด (2555) .การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา บริษัท อินเด็กซ์ครีเอทีฟ
วิลเลจ, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
- พิชิตพิทักษ์เทพสมบัติและคนอื่น. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรความหมาย
ทฤษฎีวิจัยการวัดและการวิจัย, กรุงเทพฯ: เสมอธรรม, หน้า 158-159, 162, 163, 170, 179, 191, 193, 220-221.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 8
กรุงเทพมหานคร: เจริญผล, หน้า 116-117
- ภาณุมาศ เขียวดำ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นเจเนียร์ริง จำกัด ,
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ศรุต กาญจนหิรัญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริภัสสรส์ วงศ์ทองดี. 2556. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคลการค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิสระ เทพอาร์ักษ์. (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมความพึงพอใจในงานและความ
ผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance,
And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*,
63(10), pp. 1-18.

Byars, L.L. and Leslie, W.Rue. *Human Resource Management* 5th ed.
Illinois :Richard D. Irwin Inc., 1997.pp. 84, 531, 705,712,

Clark, Robert. (1992). *Human Resources Management : Framework and Practice*
2nd ed. Sydney : McGraw-Hill.

Hrebiniak, L. G. , & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of
organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17 (12), pp. 555-573.

Sheldon, Mary E. (1971, June). Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the
Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16: 434: A Predication Study. *Administrative Science
Quarterly*. 22 (1): 57.

Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and
interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.

Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill Book Company.

Gilley, J. W. , & Eggland, S. A. (1989). *Principles of human resource development*.
Boston: Addison-Wesley

Guest, D. (1987). Human resource management and industrial relations.
Journal of Management Studies, 50(3), 504-505.

Miner, Jonh B. & Crane, Donald P. (1995). *Human resource management : the strategic
perspective*. HarperCollins College Publisher.

Ivancevich, John M., and Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management*.
(5th ed.). Boston: Mc Graw-Hill, 2001.

Hearns, A. and Deeny, P. (2007). "The value of support for aid workers in complex emergencies:
A phenomenological study". *Disaster Management and Response*, 5,2. 28-35.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management (10th ed.)*. Cincinnati,
OH: South -Western.

Mondy, R,W., R.M. Noe and S.R Premeaux. (1999). *Human Resource Management*.
(7th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.

Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurses' perception of job empowerment and organizational commitment: A test theory of Structural Power in Organizations. *Journal of Nursing Administration*, 24(4s), 39-45.

Zaini Abdullah. (2009). The Effects of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia. *International Journal of Business and Management*. 4, 6 (June).