



งานประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔
วันศุกร์ที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
ณ อาคารอิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี นนทบุรี

รวมบทความและบทความ
Abstract and Paper Proceedings

จัดทำโดย

สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย



เพื่อการใช้อ้างอิง

จัดทำโดย

สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

การประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔

วันศุกร์ที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ณ อาคารอิมแพ็ค ฟอรั่ม

เมืองทองธานี นนทบุรี

บรรณาธิการโดย

ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารงลักษณ์

ดร. ณัฐภัทร์ รัทวงศ์วาน

นางสาว มณีชัชวาล มณีศรี

นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม

นายศุภกฤช จิรธรรมประดับ

หมายเหตุ: ข้อคิดเห็นในเนื้อหาบทความหรือเอกสารที่นำมาเผยแพร่ในวารสารนี้เป็นของผู้เขียนแต่ผู้เดียวไม่มีความเกี่ยวข้องกับสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แต่อย่างใด



สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กลุ่มที่ ๔

แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในทีโล่ง: มุมมองจากนักว่ายน้ำชาวไทย ธนกฤต สังข์เฉย และ ศุภลักษณ์ ศรีสำอางค์	๒๕๖
เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ ตามความมุ่งหมายที่มีต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น : ความท้าทาย บทบาทอำนาจหน้าที่ ภารกิจในปัจจุบัน สุรภัทร์ พิไชยแพทย์	๒๕๙
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจ ในการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต พัชรา จันทนะสุคนธ์ และ ธนกฤต สังข์เฉย	๒๘๗
การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานสู่การเมืองระดับชาติ: กรณีศึกษาบทบาท และการเคลื่อนไหวของปีกแรงงาน ภายใต้พรรคอนาคตใหม่ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๓ สินีนานฎ คะมะคต	๓๐๑
บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ณัฐรัตน์ย ประเทืองบริบูรณ์, พงษ์สนธิ คุณณะลา, ไพฑูรย์ อินตะขันธ์ และ อีระวัฒน์ แก้วลังกา..	๓๒๑
บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง สุรวุฒน์ ช่อไม้ทอง.....	๓๓๗



ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจ
ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์
โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต

พัชรา จันทนะสุคนธ์ และ ธนกฤต สังข์เฉย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email: Chantanasukon_p@su.ac.th

บทคัดย่อ

องค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญต่อการส่งมอบคุณค่าให้แก่พนักงานเพื่อเป็นกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน บทความวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างมิติการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต จำนวน ๒๘๐ คน แบบสอบถามใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณค่าที่ส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้บ่งชี้ให้เห็นว่าการส่งมอบคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

คำสำคัญ : คุณค่าที่ส่งมอบให้แก่พนักงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร



THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF EMPLOYEE VALUE
PROPOSITION, JOB SATISFACTION, AND EMPLOYEE ENGAGEMENT:
A CASE STUDY OF A HOSPITAL MEDICAL PERSONNEL UNDER THE
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

Phatchara Chantanasukon and Thanakrit Sangchoey

Faculty of Management Science, Silpakorn University

Email: Chantanasukon_p@su.ac.th

Abstract

Many organizations prioritize delivering employee value as a strategy for attracting and retaining talent and gaining a competitive advantage. The purpose of this paper is to examine the link between employee value proposition (EVP) dimensions, job satisfaction and employee engagement in organization. The sample consisted of 280 medical personnel at a hospital under the Department of Mental Health. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The data were analyzed using descriptive statistics and regression analysis. The results showed that the perceived value the organization delivers to its employees was positively correlated with job satisfaction. Job satisfaction was positively correlated with organizational commitment, and perceived value delivered to employees was significantly positively correlated with organizational commitment. The results of this study indicate that the delivery of value to employees in the organization is a factor that enhances job satisfaction and affects the organizational commitment of healthcare professionals.

Keywords: Employee Value Proposition, Job Satisfaction, Employee Engagement

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะเจริญก้าวหน้าไปเพียงใดก็ตาม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็ยังมี ความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปบริษัท ห้างร้าน หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจหรือ อื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันได้ในตลาด ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของบุคลากรส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ไม่ว่าจะใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพียงใดก็ต้องอาศัยกำลังคนมาควบคุม บริหาร จัดการ กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานจึงจัดเป็นกระบวนการหลักที่มีความสำคัญ หากองค์กรใด ได้คนดีมีความสามารถเข้ามาทำงาน ก็ย่อมจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้มากขึ้น (นุจรี สุพัฒน์, ๒๕๖๐) รวมถึงการอํารงรักษาคณดีและคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งในการนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ข้อมูลองค์การด้านสาธารณสุขได้มีการประมาณ การไว้ว่าต้นทุนของการบริการสาธารณสุขหมดไปกับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโครงสร้างบริการและทรัพยากรบุคคล เป็นจำนวนไม่น้อยในแต่ละปี เฉพาะในด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นองค์การอนามัยโลกได้ประมาณการว่า งบประมาณดำเนินการของการจัดบริการสาธารณสุขในประเทศกำลังพัฒนาจะหมดไปกับค่าใช้จ่าย ด้านทรัพยากรบุคคลประมาณร้อยละ ๖๐ ถึง ๗๐ (กัธธ พฤษานานนท์ และคณะ, ๒๕๕๖)

หน่วยงานสาธารณสุขของไทยได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นพลวัตทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและอื่น ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงานในองค์การมาอย่าง เป็นระยะ สิ่งที่เป็นปัญหาอย่างมากคือการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ จากข้อมูลสถิติของกระทรวง สาธารณสุขพบว่าเมื่ออัตราการลาออกจากราชการของบุคลากรทางการแพทย์เป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างมากอย่างมีนัยสำคัญ (กลุ่มงานบริหารงานบุคคลสำนักบริหารกลาง สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๗) ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องดังกล่าวพบว่าปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลความต้องการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ ปัจจัยด้านความ พึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นต้น (กัธธ พฤษานานนท์ และคณะ, ๒๕๕๖; ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, ๒๕๕๔; อิงคริต แพททริคค์ สีเขียวสุขวงกฏ, ๒๕๕๙; สวิส ใจมั่น, ๒๕๖๓; วิจัยสุดา ญวนแม, ๒๕๖๓) งานวิจัยดังกล่าวหลายชิ้นพบสาเหตุหลักที่คล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่คือ ความพึงพอใจ ในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดี ต่องานในหน้าที่ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถทำงานในตำแหน่งที่ตนเองทำอยู่ ได้เป็นระยะเวลาานาน (ปณิธา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย, ๒๕๖๓; Vrinda & Jacob, ๒๐๑๕) จากการทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Tepayakul & Rinthaisong, ๒๐๑๘) และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรและสามารถ

ทำนายความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้ (กาญจนา พันธุ์ศรีทুম และจารุวรรณ สกุลคุ, ๒๕๖๐)

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกลยุทธ์และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจที่ว่านี้ต้องเป็นสิ่งที่บุคลากรให้คุณค่า องค์กรหลายแห่งจึงสร้างแรงจูงใจด้วยการส่งมอบคุณค่าให้แก่พนักงาน (employee value proposition) ซึ่งเป็นแนวคิดเช่นเดียวกับคุณค่าที่ส่งมอบให้กับลูกค้า (customer value proposition) ที่ต้องการให้สินค้าและบริการจะอยู่ในใจของลูกค้า ทำนองเดียวกันองค์กรต้องอยู่ในใจของพนักงาน ดังนั้น องค์กรหลายทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมากต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับการส่งมอบคุณค่าให้แก่พนักงาน และสร้างการรับรู้ให้แก่พนักงาน (Backhaus & Tikoo, ๒๐๐๔) ทั้งด้านคุณค่าที่จับต้องได้ และคุณค่าเชิงความรู้สึกให้แก่พนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ถึงคุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แล้วนั้นย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแนวโน้มว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในท้ายที่สุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการทดสอบว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือไม่ โดยศึกษากับบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรมสุขภาพจิต ผู้วิจัยกำหนดมิติของการรับรู้คุณค่าจำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ การรับรู้คุณค่าด้านความเอาใจใส่ การรับรู้คุณค่าเชิงสังคม การรับรู้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ การรับรู้คุณค่าเชิงการพัฒนา และการรับรู้คุณค่าเชิงการประยุกต์ใช้ (Ambler & Barrow, ๑๙๙๖) ผลการวิจัยนอกจากจะเป็นการอธิบายเพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวแล้ว ยังเป็นแนวทางสำคัญที่จะองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

สมมติฐานการวิจัย

๑. การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่บุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
๒. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์
๓. การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์



นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

บุคลากรทางการแพทย์ หมายถึง บุคลากรทางการแพทย์ในสายงานหลักและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งหนึ่ง สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ถึงคุณค่าหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ขององค์กร ประกอบด้วย การรับรู้คุณค่าด้านความเอาใจใส่ การรับรู้คุณค่าเชิงสังคม การรับรู้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ การรับรู้คุณค่าเชิงการพัฒนา และการรับรู้คุณค่าเชิงการประยุกต์ใช้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การรับรู้คุณค่าด้านความเอาใจใส่ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อการบริหารองค์กรเกี่ยวกับความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรด้านการเป็นผู้นำนวัตกรรม การเล็งเห็นคุณค่าและประโยชน์จากความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรมาปรับใช้ในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรทางด้านสุขภาพและสาธารณสุขอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

การรับรู้คุณค่าเชิงสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อบรรยากาศการทำงานที่องค์กรได้สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดสังคมแห่งการทำงานที่ดี โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้สึกถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การรับรู้ถึงกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนุกสนานและมีความสุข

การรับรู้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อผลประโยชน์และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับเงินเดือนและผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความดึงดูดใจของผลประโยชน์และผลตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือนประจำ การรับรู้ถึงความมั่นคงในงาน การเติบโตในงานอาชีพ และประสบการณ์ที่ได้รับการทำงาน

การรับรู้คุณค่าเชิงการพัฒนา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อโอกาสการพัฒนาตนเองที่ได้รับจากองค์กร โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เช่น การรับรู้คุณค่าในงาน การรับรู้โอกาสในอนาคต การรับรู้ถึงการปฏิบัติงานที่เสริมสร้างประสบการณ์ การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร

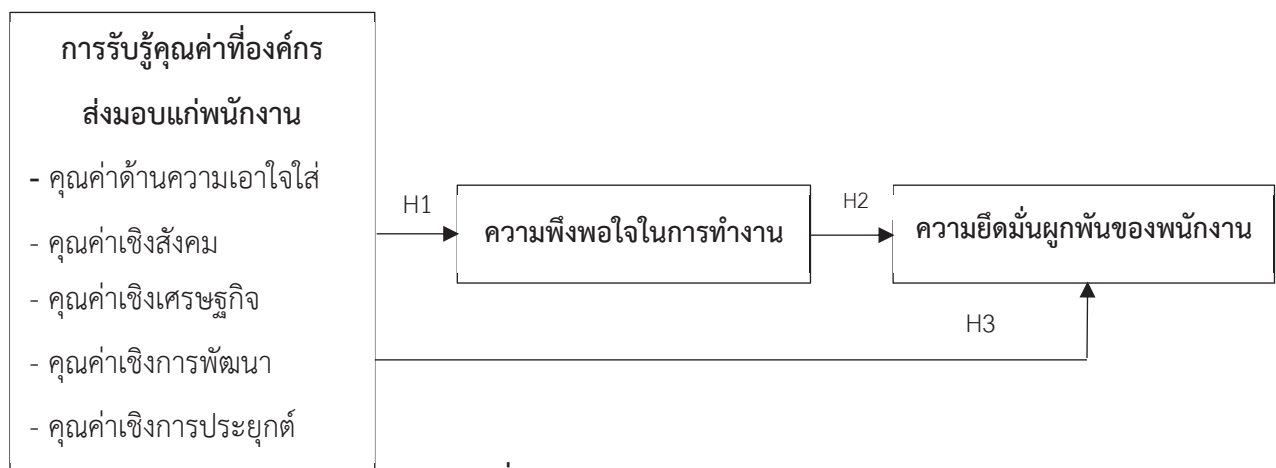
การรับรู้คุณค่าเชิงการประยุกต์ใช้ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อองค์กรเกี่ยวกับการได้รับโอกาสให้ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญต่อมนุษยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารองค์กร และการได้รับการยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้ถึงโอกาสที่ตนเองสามารถนำความรู้และประสบการณ์

มาถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่น การนำความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้กับผู้รับบริการ การให้ความสำคัญกับหลักมนุษยธรรม และการตอบแทนสังคมขององค์กร ตลอดจนความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเชิงบวกของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีต่อองค์กรประกอบของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการตอบสนองขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรทางการแพทย์ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (cross-sectional descriptive study) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๒) การรับรู้การนำเสนอคุณค่าแก่พนักงาน ๓) ความพึงพอใจในการทำงาน และ ๔) ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating Scale) ตั้งแต่ระดับคะแนน ๖ ไปจนถึงระดับคะแนน ๑ โดยระดับคะแนน ๖ หมายถึง จริงที่สุด ไปจนถึงระดับคะแนน ๑ หมายถึง ไม่จริงเลย เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ซึ่งผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence : IOC) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์คุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) จากผลการวิเคราะห์พบว่าค่าถามรายข้อและรายด้านมีค่ามากกว่า ๐.๗ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติอ้างอิงใช้การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for Social Sciences ในกาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

๑) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน ๖๐ คน (ร้อยละ ๒๑.๔๐) และเพศหญิง จำนวน ๒๒๐ คน (ร้อยละ ๗๘.๖๐) ส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๖๗ คน (ร้อยละ ๒๓.๙๐) รองลงมาอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๕๒ คน (ร้อยละ ๑๘.๖๐) อายุมากกว่าหรือเท่ากับ ๕๑ ปี จำนวน ๕๑ คน (ร้อยละ ๑๘.๒๐) อายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๕๐ คน (ร้อยละ ๑๗.๙๐) อายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๔๖ คน (ร้อยละ ๑๖.๔๐) และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี จำนวน ๑๔ คน (ร้อยละ ๕) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๐ คน (ร้อยละ ๕๓.๖๐) รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๗ คน (ร้อยละ ๒๗.๕๐) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๓ คน (ร้อยละ ๑๘.๙๐) ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๓๐,๐๐๑ บาท จำนวน ๙๐ คน (ร้อยละ ๓๒.๑๐) รองลงมาได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๘ คน (ร้อยละ ๒๗.๙๐) มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๙ คน (ร้อยละ ๒๔.๖๐) และมีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๓ คน (ร้อยละ ๑๕.๔๐) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๗๓ คน (ร้อยละ ๒๖.๑๐) รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๔ ปี จำนวน ๕๗ คน (ร้อยละ ๒๐.๔๐) ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๖ ปี จำนวน ๕๖ คน (ร้อยละ ๒๐.๐๐) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๔๘ คน (ร้อยละ ๑๗.๑๐) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๑๖ - ๒๕ ปี จำนวน ๔๖ คน (ร้อยละ ๑๖.๔๐)

๒) ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณค่าที่องค์กรส่งมอบคุณค่าที่ดีแก่บุคลากรโดยภาพรวมอยู่ระดับสูง ($\bar{X}=๔.๖๕$ $SD=๐.๖๖$) รายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ดังนี้ การรับรู้คุณค่าเชิงสังคม ($\bar{X}=๔.๙๑$ $SD=๐.๘๔$) รองลงมาคือการรับรู้คุณค่าเชิงการประยุกต์ใช้ ($\bar{X}=๔.๗๕$ $SD=๐.๘๑$) การรับรู้คุณค่าเชิงการพัฒนา ($\bar{X}=๔.๗๐$ $SD=๐.๘๗$) การรับรู้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ ($\bar{X}=๔.๔๘$ $SD=๑.๐๖$) และการรับรู้คุณค่าด้านความเอาใจใส่ ($\bar{X}=๔.๔๓$ $SD=๑.๐๒$) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานระดับสูง ($\bar{X}=๔.๗๐$ $SD=๐.๘๖$) รายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “องค์กรของท่านให้ความใส่ใจกับบุคลากร” ($\bar{X}=๔.๘๖$ $SD=๐.๘๖$) รองลงมาคือ “ท่านเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ” ($\bar{X}=๔.๗๙$ $SD=๐.๘๐$) และข้อคำถาม “องค์กรของท่านแจ้งข้อมูลและประเด็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำงาน” ($\bar{X}=๔.๕๖$ $SD=๐.๘๘$) ตามลำดับ

ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานโดยรวมรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=๔.๙๘$ $SD= ๐.๗๖$) และรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ “ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ดี” ($\bar{X}=๕.๐๗$ $SD= ๐.๗๔$) รองลงมาคือ “ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร” ($\bar{X}=๕.๐๔$ $SD=๐.๗๒$) “ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย” ($\bar{X}=๕.๐๑$ $SD=๐.๗๔$) “ท่านมีความพยายามและตั้งใจทำงานยิ่งขึ้นเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน” ($\bar{X}=๕.๐๐$ $SD=๐.๗๓$) และ “ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรคือครอบครัวของท่าน” ($\bar{X}=๔.๗๘$ $SD=๐.๘๘$) ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากและทิศทางเดียวกัน ($r = ๐.๘๗๗$) การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน ($r = ๐.๖๘๗$) ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและทิศทางเดียวกัน($r = ๐.๗๗๓$) (ตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	๑	๒	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
๑. การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน			๐.๔๐๓	๒.๔๘๑
๒. ความพึงพอใจในการทำงาน	๐.๘๗๗*			
๓. ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน	๐.๖๘๗*	๐.๗๗๓*		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

๔) อิทธิพลระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ($B = ๐.๔๔๐$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานคิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๑ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่บุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางแพทย์ (ตารางที่ ๒)

ตารางที่ ๒ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงาน			t	sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	BETA		
ค่าคงที่ (Constant)	๕.๒๖๐	๑.๖๙๕		๓.๑๐๓	๐.๐๐๒*
การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน	๐.๔๔๐	๐.๐๑๔	๐.๘๗๗	๓๐.๔๘๙	< ๐.๐๐๑*

R = ๐.๘๗๗ R^๒ = ๐.๗๗๐ Adjusted R^๒ = ๐.๗๖๙ S.E. = ๓.๙๙๘ F = ๙๒๙.๕๙๙

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

๕) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวก (B = ๐.๓๑๒) กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๒ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์ (ตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๓ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน			t	sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	BETA		
ค่าคงที่ (Constant)	๗.๒๗๐	๐.๘๗๘		๘.๒๘๒	< ๐.๐๐๑*
ความพึงพอใจในการทำงาน	๐.๓๑๒	๐.๐๑๕	๐.๗๗๓	๒๐.๒๙๑	< ๐.๐๐๑*

R = ๐.๗๗๓ R^๒ = ๐.๕๙๗ Adjusted R^๒ = ๐.๕๙๕ S.E. = ๒.๑๓๙ F = ๔๑๑.๗๑๕

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

๖) อิทธิพลระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (B = ๐.๑๓๙) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๓ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

ตารางที่ ๔ แสดงความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน			t	sig
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	BETA		
ค่าคงที่ (Constant)	๘.๗๐๘	๑.๐๓๘		๘.๓๘๗	< ๐.๐๐๑*
การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน	๐.๑๓๙	๐.๐๐๙	๐.๖๘๗	๑๕.๗๔๔	< ๐.๐๐๑*

R = ๐.๖๘๗ R^๒ = ๐.๔๗๑ Adjusted R^๒ = ๐.๔๖๘ S.E. = ๒.๔๔๘ F = ๒๔๗.๘๘๗

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน และความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย (๒๕๖๓) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐานข้อที่ ๑ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tanwar and Prasad (๒๐๑๖) พบว่า การส่งมอบคุณค่าที่ดีแก่พนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Davies and Mete (๒๐๑๘) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์ในแง่ของการนำเสนอคุณค่าหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (๒๕๖๐) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรหรือการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีการรับรู้ในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน สามารถ

บอกได้ถึงความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของบุคลากรในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้

สมมติฐานข้อที่ ๒ ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน จากการสรุปผลวิจัย พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shore and Wayne (๑๙๙๓) ที่พบว่าความผูกพันด้านจิตใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Markovits et al. (๒๐๐๗) ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความจิตใจมีอิทธิพลมากที่สุดต่อระดับของความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญาพิชชา สามารถ และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (๒๕๕๘) ที่ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ ๓ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุดารัตน์ พิมลรัตน์ กานต์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (๒๕๖๐) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นสำคัญมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศองค์การในด้านใดด้านหนึ่งก็ตามหรืออาจเป็นการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีนี้ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอภิพงศ์ โชติรัตน์ (๒๕๕๗) ได้ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันในการทำงาน จากการศึกษาของ กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ (๒๕๕๗) พบว่าผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ โดยแนวทางที่กำลังได้รับกล่าวอ้างทั้งจากนักวิชาการและนักปฏิบัติเป็นอย่างมากในปัจจุบันนี้คือ แนวทางการสร้างองค์การหรือการสร้างภาพลักษณ์แห่งความสุข ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การจึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญดอกหนึ่งในการรักษาบุคลากรที่มีความเต็มใจในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ (Bhatnagar, ๒๐๐๗)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. จากการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามองค์กรควรให้ความสำคัญและยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการศึกษาวิจัยหรือการสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรและวิเคราะห์ว่าความต้องการเหล่านั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรอย่างแท้จริง และนำมากำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. องค์กรควรพัฒนาแบรนด์นายจ้าง (employer branding) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างและส่งมอบภาพลักษณ์และผลประโยชน์ที่มีคุณค่าขององค์กรให้กับพนักงานปัจจุบัน และพนักงานในอนาคต ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์กรได้นำมาใช้เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงไว้กับองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะงานสำหรับวิจัยในครั้งต่อไป

๑. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจจะศึกษาเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต ซึ่งผลที่ได้อาจจะไม่ครอบคลุมทั้งหมด ควรมีการศึกษาสถานพยาบาลอื่น ๆ ด้วย ว่ามีการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

๒. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มในกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง เช่น การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากรเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน เพื่อสามารถรับรู้และเข้าใจถึงความคิดและทัศนคติของบุคลากรเจนเนอเรชันวายได้มากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังแรงงานสำคัญในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- Edwards, M. R. (2010). An integrative review of employer branding and OB theory. *Personnel Review*, 39(1), 5-23.
- Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The Employer Brand *Journal of Brand Management*, 4(3), 185-206.
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501-517.
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations*, 29(6), 640-663.
- Davies, G., & Mete, M. (2018). When employer brand image aids employee satisfaction and engagement. *Journal of Organizational*, 5(1), 64-80.
- Markovits, Y., Davis, A., & Van Dick, R. (2007). Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.
- Shore, L. M., & Wayne, S. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). The effect of employer brand dimensions on job satisfaction : gender as a moderator. *Management Decision*, 54(4), 854-886.
- Vrinda, & Jacob, N. A. (2015). The Impact of job satisfaction and performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 2(2), 27-37.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Newyork: Harper and Row Publications.
- กฤติยา เชื้ออนัน และ กล้าหาญ ณ น่าน. (๒๕๖๒). มาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, ๕(๒), ๑๕๓-๑๖๙.
- กั๊ววาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์. (๒๕๕๗). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๓, ๑-๑๐.
- ฉัญพิชชา สามารถ และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (๒๕๕๘). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาล นครในภาคตะวันออก. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, ๗(๒), ๓๙๑-๔๒๗.
- ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย. (๒๕๖๓). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, ๑๗(๑), ๒๗-๕๔.



สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษฎฐาลักษณ์. (๒๕๖๐). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.

Veridian E-Journal, Silpakorn University, ๑๐(๒), ๑๖๑๑-๑๖๒๙.

อภิพงษ์ โชติรัตน์. (๒๕๕๗). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.