

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Factors Related to Organizational Engagement among Personnel at the Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

จิตอนงค์ ศรียุทธเสนี¹ และอรธีรา ดั่งทอง^{2*}
Jitanong Sorayutsenee¹ and Onteera Daungtong^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายอำนวยการ จำนวน 142 คน โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ส่วน คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษาโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติสหสัมพันธ์อันดับของสเปียร์แมน และสถิติสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบซีเรียล ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .49) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ($r = -.22$, $p < .01$), อายุ ($r = .28$, $p < .01$) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($r = .24$, $p < .01$) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = .60$, $p < .01$) ผลการศึกษาค้นนี้สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัย ความสัมพันธ์ บุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร

¹ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus
E-mail : jitanong.s@psu.ac.th

^{2*} คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus
E-mail : onteera.d@psu.ac.th

*Corresponding author

Abstract

This study aimed 1) to examine the level of organizational engagement at the Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus; and 2) to study the factors related to organizational engagement among personnel at the Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. The sample was purposive sampling and consisted of 142 academic and support staff. The research instruments included three parts: 1) personal characteristics, 2) perceptions of job characteristics, and 3) perceptions of organizational engagement. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Relationships among variables were examined using Pearson's product-moment correlation coefficient, Spearman's rank correlation coefficient, and point biserial correlation coefficient. The findings revealed that the overall organizational engagement among personnel was at a high level ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .49). Personal factors, including gender ($r = -.22$, $p < .01$), age ($r = .28$, $p < .01$), and length of service ($r = .24$, $p < .01$), were found to be significantly correlated with organizational engagement at a low level. The overall job characteristics positively demonstrated a statistically significant correlation with organizational engagement at a moderate level ($r = .60$, $p < .01$). The findings provided a basis for information to design activities or improve the organizational process for promoting and supporting the organizational engagement among personnel.

Keywords: Factor; Relationship; Personnel; Organization Engagement

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ปัจจุบันการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก การเตรียมความพร้อมและการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการเตรียมการก่อนเกษียณ (อัญพิมล วสยางกูร และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์, 2565) นอกจากนี้ ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดความผันผวนในการบริหารองค์กรท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ (กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ, 2564) หน่วยบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างกลยุทธ์และระบบการจัดการที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากร เนื่องจากการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งยังเต็มใจทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่น ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กรและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (Mowday et al., 1979)

ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึก เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้มักจะทำงานได้ดี และมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป 2) ด้านความต่อเนื่อง เกิดจากการพิจารณาเชิงเหตุผลโดยอิงกับการลงทุนที่ได้มอบให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่ได้รับ หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน เกิดจากการมีความ

รับผิดชอบและต้องการตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร บุคลากรจะมองว่าการทำงานในองค์กรเป็นหน้าที่ที่ควรกระทำ และแสดงออกในลักษณะของความจงรักภักดีและความทุ่มเทต่อองค์กร โดยลักษณะนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล องค์กร จึงต้องคำนึงถึงบทบาทและความสำคัญของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด หากบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ แรงจูงใจหรือความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และอาจนำไปสู่อัตราการลาออกที่สูง ซึ่งส่งผลในเชิงลบต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากองค์กร สามารถสร้างและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กรไว้ได้ ก็ส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน (ฮัสมิน มูรณสินธุ์ และคณะ, 2567) อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กร อาจเปลี่ยนแปลงได้หากองค์กรไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรได้ ดังนั้นการสร้างความผูกพันจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร โดยเฉพาะการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน จะช่วยเสริมสร้างและคงความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรได้

จากการทบทวนวรรณกรรม พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานใน ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรรู้สึกว่าการที่ได้ทำมีความสำคัญ เป็นงานที่ ทำท้าทายความสามารถและตรงกับความรู้ ทำให้การทำงานไม่มีความซ้ำซ้อนหรือน่าเบื่อ (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ, 2566; รมิตา ประวัติ, 2564; อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มุฮัมหมัด, 2566) 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีพื้นที่ ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานและการมีสุขภาพดี ไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน (ธิดารัตน์ สอนเศรษฐ์ และคณะ, 2562; พัทธ์หทัย จารุทวีผลนุกูล และคณะ, 2563; ฮัสมิน มูรณสินธุ์ และคณะ, 2567) 3) ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางขององค์กรชัดเจน ให้ข้อมูลเพื่อสร้างความ เข้าใจกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ยุติธรรมและบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ, 2566; อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มุฮัมหมัด 2566; ฮัสมิน มูรณสินธุ์ และคณะ, 2567) 4) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีการบริหารจัดการ วัฒนธรรมที่ดี ส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดี (ชนัด เฝ้าพันธุ์ดี, 2567) 5) ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมและสวัสดิการที่มีคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ, 2566; ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563; ฮัสมิน มูรณสินธุ์ และคณะ, 2567) 6) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งยังเป็น การช่วยเสริมสร้างทีมงานที่มีความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพเพื่อสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ, 2566; ฮัสมิน มูรณสินธุ์ และคณะ, 2567) และ 7) ด้านรักษาคุณภาพระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาของครอบครัวและสังคมได้อย่าง เหมาะสม มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายของหน่วยงาน (ธิดารัตน์ สอนเศรษฐ์ และคณะ, 2562; ฮัสมิน มูรณสินธุ์ และคณะ, 2567)

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรม พบปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ 1) เพศ พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย ต้องผ่าน อุปสรรคมากมายกว่าจะได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ธารปาง ต.วิเชียร, 2563; ศิริลักษณ์ รักเจียม และคณะ, 2564) 2) อายุ บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย เนื่องจากจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่า (ธารปาง ต.วิเชียร, 2563; อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มุฮัมหมัด, 2566) 3) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานมักต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากรู้สึกมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต (อวัชชัย สุนทรนนท์, 2566) 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรที่มีรายได้สูงมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อย ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนงานได้ง่ายขึ้น (พัชรหทัย

จารุทวีผลนุกูล และคณะ, 2563; อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มุฮัมหมัด, 2566) 5) สถานภาพ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและมีภาระครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า (พัชรทิพย์ จารุทวีผลนุกูล และคณะ, 2563; รมีตา ประวัติ, 2564; รุจิรา ตันตพงษ์, 2563) และ 6) ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความเชื่อและมั่นใจในตนเองว่ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดีกว่า (ธารปราง ต.วิเชียร, 2563; รุจิรา ตันตพงษ์, 2563; อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มุฮัมหมัด, 2566)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาในภาคใต้ มีพันธกิจหลัก 4 ด้าน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะพยาบาลศาสตร์, 2567) คือ 1) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการแพทย์ 2) การพัฒนาบัณฑิตพยาบาลและกำลังคนด้านสุขภาพ 3) การสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพและการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนของชุมชน และ 4) การพัฒนาองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและธรรมาภิบาล ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เต็มศักยภาพ และมีเป้าหมายร่วมในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ปี 2566 และปี 2568 ซึ่งเป็นการสำรวจในภาพรวมของมหาวิทยาลัยแต่มีบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ตอบแบบสำรวจในจำนวนที่ค่อนข้างน้อย ประกอบกับเครื่องมือที่ใช้มีความหลากหลายและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ ทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบผลการประเมินในแต่ละปีได้อย่างต่อเนื่อง และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบปัจจัยสำคัญหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านงานในความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างไรก็ตาม เครื่องมือแบบสำรวจที่เคยใช้ยังไม่ครอบคลุมปัจจัยดังกล่าว ทำให้การประเมินความผูกพันต่อองค์กรขาดความละเอียดและไม่สะท้อนภาพรวมได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของหน่วยบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นความสำคัญของการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จึงใช้แบบสำรวจความผูกพันของ กรมสุขภาพจิต (2563) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรที่ครอบคลุมในปัจจุบันดังกล่าว และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายอำนวยการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2568

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
7. ประเภทตำแหน่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ด้านงานในความรับผิดชอบ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านภาวะผู้นำ
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
7. ด้านรักษาสมดุลภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความรู้สึกรัก
2. ด้านความต่อเนื่อง
3. ด้านบรรทัดฐาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 189 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายอำนวยการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power version 3.1 ขนาดอิทธิพลความต่าง (effect size) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ .93 (ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563) ซึ่งมีค่าสูง (large effect size) จึงปรับลดขนาดอิทธิพลเป็นขนาดกลาง (medium effect size) เท่ากับ .30 (Cohen, 1988) จากนั้นจึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยแทนค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ .30 อำนาจการทดสอบ (power of test) เท่ากับ .95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 138 คน และป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (บุญใจ ศรีสกลิตยน์รากร, 2563) กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 152 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random stratified) (Gray et al., 2021) โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละประเภทตำแหน่งของบุคลากร

จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยระหว่างการเก็บข้อมูลมีกลุ่มตัวอย่างสูญหายจำนวน 10 คน เนื่องจากไม่มีการตอบกลับแบบสอบถาม จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 142 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlation research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามเลือกตอบที่พัฒนาขึ้นโดย กรมสุขภาพจิต (2563) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านงานในความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และด้านรักษาสมาชลุภภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวนทั้งหมด 34 ข้อ และส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามเลือกตอบที่พัฒนาขึ้นโดย ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ และแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 3 ใช้มาตรวัดและให้คะแนน (rating scale) แบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 เห็นด้วยมากที่สุด 4 เห็นด้วย 3 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 2 ไม่เห็นด้วย และ 1 ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (content validity index) ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา CVI เท่ากับ .97 และ 1.00 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .80 (Polit & Beck, 2021) และตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 142 คน) (Bujang et al., 2024) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ .94 และ .89 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .80 (Bujang et al., 2024)

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รหัสหนังสือรับรอง PSU IRB 2025-ST-Nur-001 (Internal) ลงวันที่ 3 เมษายน 2568 การเข้าร่วมการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างเป็นไปด้วยความสมัครใจ นำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น เอกสารในการวิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี หลังจากการวิจัยเสร็จสิ้นก่อนจะนำไปทำลาย (คณะกรรมการพิทักษ์สิทธิสวัสดิภาพและป้องกันอันตรายในการวิจัยกับมนุษย์, 2567)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังจากผู้วิจัยได้รับการอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยประชาสัมพันธ์โดยใช้โปสเตอร์เชิญชวนเข้าร่วมการวิจัยและให้กลุ่มตัวอย่างลงลายมือชื่อในเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที และตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlation research) วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4.2 ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยทดสอบว่ามีการกระจายแบบโค้งปกติ (normality) จากแผนภูมิฮิสโตแกรม (histogram) ค่าความเบ้ (skewness) และตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linearity) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านงานในความ

รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านรักษาสมดุลภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร และด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อันดับของสเปียร์แมน (Spearman's rank correlation coefficient) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ และประเภทตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบพอยท์ไบเซรียล (point biserial correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1.00-1.80 น้อยที่สุด 1.81 - 2.60 น้อย 2.61 - 3.40 ปานกลาง 3.41 - 4.20 มาก และ 4.21 - 5.00 มากที่สุด (รัตนศิริ ทาโต, 2561) และมีเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = \pm .01$ ถึง $r = \pm .30$ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ $r = \pm .31$ ถึง $r = \pm .70$ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง $r = \pm .71$ ถึง $r = \pm .99$ มีความสัมพันธ์ระดับสูง $r = \pm 1.00$ มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์ และ $r = 0$ ไม่มีความสัมพันธ์ (Elifson et al., 1990)

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน ร้อยละ 83.80 เพศชาย จำนวน 23 คน ร้อยละ 16.20 มีอายุอยู่ในช่วง 45-60 ปี มากที่สุด จำนวน 71 คน ร้อยละ 50.00 มีอายุเฉลี่ย 45.91 ปี (S.D. = 9.19) โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 41 คน ร้อยละ 28.90 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 79 คน ร้อยละ 55.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,135.64 บาท (S.D. = 22,977.95) บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วง 11-20 ปี จำนวน 65 คน ร้อยละ 45.80 และเป็นบุคลากรสายอำนวยการ จำนวน 85 คน ร้อยละ 59.90 ซึ่งเป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด จำนวน 81 คน ร้อยละ 57.00

3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .51) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกลึก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .57) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .59) อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านความรู้สึกลึก	4.19	.57	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	4.34	.51	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.08	.59	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.20	.49	มาก

3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ เพศ ($r = -.22$, $p < .01$), อายุ ($r = .28$, $p < .01$) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($r = .24$, $p < .01$) โดยอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ส่วนเพศมีความสัมพันธ์ทางลบ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ($p > .05$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
เพศ ^a	-.22*	.009	ต่ำ
อายุ ^b	.28*	.001	ต่ำ
ระดับการศึกษา ^c	-.06	.458	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพ ^a	.13	.121	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ^c	.07	.388	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ^b	.24*	.004	ต่ำ
ประเภทตำแหน่ง ^a	-.01	.938	ไม่มีความสัมพันธ์

* $p < .01$, ^aPoint biserial correlation coefficient, ^bPearson's product-moment correlation coefficient, ^cSpearman's rank correlation coefficient

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .60, p < .01$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านงานในความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .52, p < .01$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ($r = .50, p < .01$), ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = .43, p < .01$), ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($r = .42, p < .01$), ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ($r = .41, p < .01$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r = .34, p < .01$) ตามลำดับ ผลการศึกษาค้างนี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .16, p > .05$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านงานในความรับผิดชอบ ^a	.52*	.000	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ^a	.43*	.000	ปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำ ^b	.50*	.000	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ^b	.41*	.000	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ^a	.34*	.000	ปานกลาง
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ^b	.16	.057	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านรักษาสมดุลภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ^a	.42*	.000	ปานกลาง
ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม ^a	.60*	.000	ปานกลาง

* $p < .01$, ^aPearson's product-moment correlation coefficient, ^bSpearman's rank correlation coefficient

4. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .49) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .51) อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการรับรู้ความยากในการหางานใหม่ในปัจจุบัน และการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการอยู่กับองค์กรกับผลประโยชน์ที่จะสูญเสียหากลาออกจากองค์กร เช่น ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเติบโต หรือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) ที่อธิบายว่า ความผูกพันประเภทนี้เกิดจากการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึก รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .57) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทำงานในองค์กรในระยะหนึ่ง มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกภายในจิตใจที่ยึดมั่น โดยมองผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ หากไม่มีองค์กรก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิชัย ชูจิน (2563) ที่กล่าวว่า ปัจจัยความผูกพันด้านความรู้สึกมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานยาวนานและสามารถปรับตัวได้ ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .59) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกว่าการคงอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ เช่น การเคยได้รับโอกาสที่ดีจากองค์กรในอดีต ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจจากความรู้สึกผูกพันและอยากตอบแทนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เดนิซ (Deniz, 2024) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เกิดจากจิตสำนึกในหน้าที่ทางศีลธรรมหรือความรู้สึกผูกพันขององค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะ อายุ ($r = .28$, $p < .01$) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($r = .24$, $p < .01$) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและมีประสบการณ์การทำงานยาวนาน ย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 45-60 ปี ซึ่งอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 11 ปี ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้มักมีแนวโน้มยึดมั่นในความมั่นคง การทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของกานธี (Gandhi, 2023) ที่กล่าวว่า บุคลากรเจนเอเรชั่นเอ็กซ์เติบโตมาในยุคเทคโนโลยียังไม่แพร่หลาย มีทัศนคติที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นอิสระ และให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -.22$, $p < .01$) โดยเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรญา จิตตานนท์กุล (2567) เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจเป็นเพราะเพศชายมักมีความผูกพันทางสังคมและสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศหญิง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการอยู่กับองค์กรมากกว่าเพศหญิง และอาจเป็นเพราะเพศหญิงส่วนใหญ่มีบทบาทด้านครอบครัวมากกว่าเพศชาย เช่น การเลี้ยงดูบุตรและดูแลบ้าน ซึ่งอาจทำให้เวลาที่ทุ่มเทให้กับงานและการพัฒนาตนเองในองค์กรลดลง ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าเพศชาย

ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .60$, $p < .01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรได้รับประสบการณ์การทำงานที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานในความรับผิดชอบ

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($r = .52, p < .01$) อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรได้ทำงานที่มีความสำคัญ ทำลายความสามารถและตรงกับความรู้ ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรรับรู้บทบาท และคุณค่าของตนต่อองค์กร อันเป็นพื้นฐานของแรงจูงใจภายในจิตใจและเกิดความผูกพันด้านความรู้สึก (รมิตา ประวัติ, 2564) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และคณะ (2566) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นแสดงถึงความรับผิดชอบในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความสำคัญในการดำเนินงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากองค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการสื่อสารนโยบายหรือข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัสมิน มูรธาณสินธุ์ และคณะ (2567) พบว่า นโยบายและการบริหารที่มีความชัดเจน ตรงประเด็น รวมทั้งการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึงและครอบคลุม ส่งผลให้บุคลากรรับรู้ทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งมีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น พื้นที่ทำงานสะอาดและปลอดภัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ รวมทั้งบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและเกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และคณะ (2566) และเชมจินันท์ เทิดทูนการคำ และคณะ (2567) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ใช้เวลาในการออกกำลังกาย (อัสมิน มูรธาณสินธุ์ และคณะ, 2567) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร อาจเป็นเพราะว่าองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งมีการยกย่องชมเชยและการให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชาเพื่อสนับสนุนให้การทำงานประสบความสำเร็จ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิด เผ่าพันธุ์ดี (2567) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ การมีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สะท้อนถึงความคาดหวังของบุคลากรต่อผลตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และคณะ, 2566) อย่างไรก็ตาม พบว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .16, p > .05$) ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรเป็นไปได้ยาก ยังไม่มีความชัดเจนหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง หรือบุคลากรอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และคณะ (2566) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวโดยสรุป ปัจจัยด้านลักษณะงานมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ได้รับการยอมรับ สนับสนุน และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรภาระงาน ผู้นำมีนโยบายที่ชัดเจน มีการออกแบบระบบการทำงานที่ตอบโจทย์ชีวิตและคุณค่าของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัย

5.1.1 ความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงไว้ซึ่งความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน

5.1.2 เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรอายุน้อยหรือบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งจัดให้มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและช่วยในการปรับตัว จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว

5.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และรักษาสมดุลภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้น จึงควรมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถ เปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะและความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม พัฒนาผู้นำให้มีทักษะการสื่อสาร รับฟัง และให้คำปรึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ยอมรับและสนับสนุนค่านิยมร่วมกัน พร้อมทั้งยกย่องและให้รางวัลในสิ่งที่บุคลากรแต่ละคนทำได้ดี ประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรดูแลสุขภาพกายและใจ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวร่วมกันช่วยให้บุคลากรรับรู้ถึงความห่วงใยและการสนับสนุนจากองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.1 การศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มซึ่งผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลเชิงลึกจากการแสดงความคิดเห็น ทักษะคิดและประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสมบูรณ์และชัดเจนมากขึ้น

5.2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรให้มีความเฉพาะต่อองค์กรมากขึ้น

6. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ให้การสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินกองทุนวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2568 ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัยครั้งนี้

7. เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2563). รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมของกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. <https://hr.dmh.go.th/files/news/attachment/1592963921-Por-1.pdf>
- กฤตภาทิน มิ่งโสภา, บุษกร วัฒนบุตร, และวิโรจน์ หมื่นเทพ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์ นครลำปาง, 12(3), 31-50.
- กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เชมจินันท์ เทิดทูนการค้า, ปณิธา อินทะจันทร์, และเมธินันท์ สุระเมธินันท์. (2567). สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา: โรงงานมะลิ กรุ๊ป 1962 จำกัด. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 18(1), 321-334.
- คณะกรรมการพิทักษ์สิทธิสวัสดิภาพและป้องกันอันตรายในการวิจัยกับมนุษย์. (2567). แนวปฏิบัติต้นกวีวิจัยในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ (ฉบับที่ 5.0). สำนักงานจริยธรรมการวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชนิด ผ่าพันธุ์ดี. (2567). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของบุคลากรในเทศบาลตำบลช่องล อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 26(1), 177-192.
- ทิพย์ชนก เสนมดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย สุนทรนนท์. (2566). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 1-16.
- ธัญพิมล วสยางกูร, และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผัน ด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพท.)*, 4(4), 15-28.
- ธารปาง ต.วิเชียร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดารัตน์ สวานเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น, และธนวิน ทองแพง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 1(6), 55-67.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2563). ขนาดอิทธิพลการวิเคราะห์อำนาจการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยโปรแกรม G*Power. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรทัต จารุพิณกุล, ธัญญณัฐ วิทโธ, และวิลาสินี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(3), 27-39.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. คณะพยาบาลศาสตร์. (2567). *แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2568-2572*.
- รมิตา ประชาติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนศิริ ทาโต. (2561). *การวิจัยทางพยาบาลศาสตร์: แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิรา ตันทองพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรญา จิตตมานนท์กุล. (2567). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง)* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ รักเจียม, ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง, และจุริวรรณ จันทลา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 16-31.
- สิทธิ์ชัย ชูจีน. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอบ้านฉะ จังหวัดชุมพร. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพ*, 3(2), 57-71.
- อารีรัตน์ เสตตะญาติ, และกฤษฎา ภูมิหมัด. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิจัยองค์กรบริหาร (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 13(2), 159-176.
- อัสนี มุวรรณสินธุ์, รัตพร ถึงฝั่ง, และรัชพันธ์ เชยจิตร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารพัฒนาลังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร*, 26(2), 97-119.

- Bujang, M. A., Omar, E. D., Foo, D. H. P., & Hon, Y. K. (2024). *Sample size determination for conducting a pilot study to assess reliability of a questionnaire. Restorative Dentistry & Endodontics*, 49(1), e3. <https://doi.org/10.5395/rde.2024.49.e3>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Deniz, A. (2024). The effect of normative commitment on intention to stay at work: An application in the aviation sector. *Journal of Social Science Studies*, 11(2), 1-69. <https://doi.org/10.5296/jsss.v11i2.22398>
- Elifson, K. W., Runyon, R. P., & Haber, A. (1990). *Fundamentals of social statistics* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Gandhi, M. (2023, January 19). The 7 generations: What do we know about them? *Journey Matters*. <https://journeymatters.ai/7-generations/>
- Gray, J. R., Grove, S. K., & Sutherland, S. (2021). *Burns and Grove's the practice of nursing research: Appraisal, synthesis, and generation of evidence* (9th ed.). Elsevier.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage.
- Mowday, R. T., Steer, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 244-247. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2021). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (11th ed.). Wolters Kluwer.