

## ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร Organizational Commitment: a case study of Medical Service Department personals at Bangkok Metropolitan Administration

สุพิชاکรณ์ ธนานุวงศ์\*, ฉัตรสุมน พฤตมิถุนิโย, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ และ ยูวานุช สัตยสมบุญรณ์

Supichakorn Thananu Wong\*, Chardsumon Prutipinyo, Nithat Sirichotiratana, Youwanuch Sattayasomboon

ว.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

M.Sc. (Public Health), Major in Public Health Administration, Faculty of Public Health Mahidol University

\*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: supichazz14@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Cross - Sectional Study Research) เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกหรือทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อหน่วยงานตนเอง โดยเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับสำนักการแพทย์ต่อไป กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสายวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 351 คน ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบเอง เก็บตัวอย่างระหว่างวันที่ 19 มกราคม ถึง 23 กุมภาพันธ์ 2561 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานบรรยากาศขององค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูง ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายวิชาชีพในสังกัดสำนักการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร ( $P < 0.001$ ) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ( $P < 0.001$ ) โดยร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการสายวิชาชีพในสังกัดสำนักการแพทย์ ร้อยละ 24.2 ( $R^2 = 0.242$ ) จากผลการวิจัยครั้งนี้ เสนอให้ผู้บริหาร พิจารณาสับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความอิสระในงาน และหามาตรการให้ข้าราชการสายวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลให้นานขึ้น อันจะเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

---

**คำสำคัญ:** ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร, คุณลักษณะงาน, บรรยากาศขององค์กร, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, สำนักการแพทย์

---

## ABSTRACT

This descriptive cross sectional survey aims to study the level of organizational commitment and is predictable factors of that commitment. The study sample were 351 professional personals of Medical Service Department, Bangkok Metropolitan Administration of 3 hospitals, Klang, Taksin and Charoenkrungpracharak. The research instruments used self-administrated questionnaire. The collection of data were during January 13 – February 23, 2018. The analysis of data using both descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. The results showed that the organization commitment were at middle level, The job characteristic, organizational climate and organizational justice were at high level. It was also found that factor which could be predicted the organization commitments of personals significantly were organizational climate ( $P < 0.001$ ) and organizational justice ( $P < 0.001$ ) and these two factors could be explained the organizational commitment 24.2 percent ( $R^2 = 0.242$ ). From the results of this study, it was recommended that the high executive administrators were considered to support factors that promoted the health personals to have freedom in job and found out the preventive measure to keep personals to work longer in order to promote organizational commitment.

---

**Keywords:** Organization Commitment, Job Characteristic, Organizational Climate, Organizational Justice, Medical Service Department

---

### บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับระบบบริการสาธารณสุขและระบบกำลังคนสุขภาพ ได้แก่ การไหลของบุคลากรสุขภาพจากภาครัฐสู่ภาคเอกชน ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อระบบบริการสุขภาพสูงมากขึ้นมาก ทำให้เกิดการเรียกร้องบริการและคุณภาพการบริการมากขึ้น และเกิดกรณีการร้องทุกข์ภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพมากขึ้น และการให้บริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนไป ซึ่งเป็นผลมาจากหลายปัจจัย ส่งผลให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้นและความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นและ

มีทักษะที่ค่อนข้างเฉพาะ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2550)

กรุงเทพมหานครได้จัดทำแผน พัฒนา กรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) ขึ้น โดยในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) ได้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องการให้กรุงเทพมหานคร มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เพื่อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการสร้างคุณภาพผูกพันของ

บุคลากรที่มีต่อกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและท้าทายต่อการพัฒนากรุงเทพมหานครในอนาคตอย่างยิ่ง ซึ่งกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มสูญเสียบุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถ และขาดระบบจูงใจคนเก่ง โดยในแต่ละปี กรุงเทพมหานครต้องสูญเสียบุคลากรเป็นจำนวนมากด้วยสาเหตุต่างๆ ได้แก่ การโอนออก เกษียณอายุราชการ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การลาออกและการถึงแก่กรรม (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร, 2556)

สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีบุคลากรทางด้านสุขภาพเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการตรวจรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค บริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน การจัดการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาทางวิชาการทางการแพทย์และการพยาบาล (กองวิชาการ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร, 2558) ในแต่ละปีสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานครสูญเสียข้าราชการสายวิชาชีพทางด้านสุขภาพจำนวนมาก โดยพบว่าในปี พ.ศ. 2559 สูญเสียข้าราชการจากการโอนออก โอนย้าย ลาออก และเกษียณราชการ ร้อยละ 4.84 ในจำนวนนี้พบว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพทางด้านสุขภาพ (แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์) ร้อยละ 71.84 และบุคลากรสายอื่นๆ เพียง ร้อยละ 28.16 (ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการสำนักงานแพทย์) และเนื่องจากมีจำนวนผู้ป่วยนอกมารับบริการเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี โดยในปี พ.ศ. 2559 มีผู้ป่วยนอกมารับบริการในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงาน

แพทย์ทั้ง 9 แห่ง จำนวน 3,837,108 ราย และเข้ารับบริการในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิของสำนักงานแพทย์จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 2,190,061 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.08 โดยโรงพยาบาลกลางมีผู้ป่วยนอกมารับบริการ จำนวน 654,305 ราย โรงพยาบาลตากสิน จำนวน 733,730 ราย และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์จำนวน 780,026 ราย (ร้อยละ 17.05, ร้อยละ 19.69 และร้อยละ 20.33 ตามลำดับ) (ข้อมูลจาก กลุ่มงานสารสนเทศและสถิติ สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์) ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นได้ว่าจำนวนผู้ป่วยมารับบริการเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาระงานของข้าราชการสายวิชาชีพมีเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรได้ ผู้บริหารสำนักงานแพทย์จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ โดยกำหนดนโยบายหนึ่งในการบริหารงานสำนักงานแพทย์ ปี พ.ศ. 2559 ประเด็นในด้านการสร้างเสริมการพัฒนาองค์กรไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งสอดคล้องกับพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2556-2575 โดยเน้นการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความรัก และความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพยากรณ์ปัจจัยคุณลักษณะงานบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการสายวิชาชีพ สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและของข้าราชการสายวิชาชีพ
2. เพื่อวัดระดับคุณลักษณะงานบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสายวิชาชีพ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross - Sectional Study Research) เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการสายวิชาชีพ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยเลือกศึกษาในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิอย่างเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ข้าราชการสายวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด สำนักงานการแพทย์ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 351 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มวิชาชีพ และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบบังเอิญมีสัดส่วน (Proportional-Accidental Sampling) ตามสัดส่วนของข้าราชการสายวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 19 มกราคม ถึงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561 โดยเกณฑ์การคัดออก คือ

ข้าราชการสายวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานการแพทย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ งานวิจัยนี้ได้รับอนุมัติการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2561 ตามเอกสารรับรองที่ U040q/60\_EXP

### ขนาดตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ข้าราชการสายวิชาชีพ (แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของสำนักงานการแพทย์ จำนวน 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 1,887 คน กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คำนวณจากสูตรของคอเครน (Cochran, 1977) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{N(Z_{\alpha/2})^2 \sigma^2}{Nd^2 + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2} \\ &= \frac{1,887(1.96)^2 (0.47)^2}{1,887(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.05)^2} \end{aligned}$$

เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการส่งแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10 % เท่ากับ 33 คน รวมขนาดตัวอย่างที่เก็บข้อมูลทั้งหมด 371 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มวิชาชีพที่กำหนด ประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพแพทย์ กลุ่มวิชาชีพพยาบาล กลุ่มวิชาชีพอื่นๆ (เภสัชกร

ทันตแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด) จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบบังเอิญ มีสัดส่วน (Proportional-Accidental Sampling) ตามสัดส่วนของข้าราชการ สายวิชาชีพ เพื่อทำการเก็บข้อมูลต่อไป (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มวิชาชีพ	รพ. กลาง		รพ. ตากสิน		รพ. เจริญกรุงประชากรักษ์	
	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง
แพทย์	86	17	77	15	75	15
พยาบาล	452	89	512	101	534	105
อื่นๆ	53	10	55	11	43	8
- เภสัชกร	14	2	16	3	11	2
- ทันตแพทย์	8	2	7	2	8	1
- นักเทคนิคการแพทย์	17	2	19	3	19	3
- นักรังสีการแพทย์	7	2	6	1	2	1
- นักกายภาพบำบัด	7	2	7	2	3	1
<b>รวม</b>	<b>591</b>	<b>116</b>	<b>644</b>	<b>127</b>	<b>652</b>	<b>128</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำราเอกสารวิชาการ และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับการดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีอยู่โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน จำนวนทั้งสิ้น 66 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของวิชาชีพ ที่สำนักงาน

การแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ลักษณะข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยดัดแปลงตามกรอบแนวคิดของแฮคแมนและโอดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) จำนวน 15 ข้อ ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระของงาน และด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Reliability) เท่ากับ 0.810

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ลักษณะข้อคำถามปลายปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากกรอบแนวคิดของ สเตียร์ (Steer, 1977) จำนวน 14 ข้อ ที่มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านนโยบายและการปฏิบัติของผู้บริหาร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ โดยมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Reliability) เท่ากับ 0.951

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ลักษณะข้อคำถามปลายปิด ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแนวคิดของคอลควิท (Colquitt, et al., 2009) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านข้อมูลข่าวสาร โดยมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Reliability) เท่ากับ 0.944

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลักษณะข้อคำถามปลายปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen, 2002) ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกและทางลบทั้งหมด 18 ข้อ ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Reliability) เท่ากับ 0.887

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาความครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ และความถูกต้องของการวัดและเกณฑ์การให้คะแนน สถิติที่ใช้ คือ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) ซึ่งเป็นการวัดข้อคำถามเป็นรายข้อ และควรมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คน จากโรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังได้แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือ	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น
- คุณลักษณะงาน	15	0.810
- บรรยากาศองค์กร	14	0.951
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	12	0.944
- ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	18	0.887

## ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสายวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการแพทย์ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.2 ช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 33.3 และ ช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คืออายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 16 โดยมีอายุเฉลี่ย 37.6 ปี ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด ร้อยละ 60.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 86 โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,949 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.8 และส่วนใหญ่เป็นวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ 79.8 (ตารางที่ 3)

ระดับคุณลักษณะงานของข้าราชการสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการแพทย์โดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะงาน โดยรวมเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.34 ในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความ สำคัญของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านอิสระในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า ในด้าน ความสำคัญของงาน (งานมีความสำคัญต่อชีวิต และคุณภาพชีวิตของผู้อื่น) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.71, S.D. = 0.478) และในด้านความมีอิสระในงาน (อิสระในการกำหนดเวลาในการทำงานที่รับผิดชอบ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 3.04, S.D. = 1.059) (ตารางที่ 4)

ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การโดยรวมเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 ในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 ในรายข้อ พบว่า ในด้านโครงสร้างขององค์การ (หน่วยงานมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.18, S.D. = 0.607) และในด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ (หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 3.49, S.D. = 0.944) (ตารางที่ 4)

ระดับการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การของข้าราชการสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การโดยรวม เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 ในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระจายผลตอบแทน ซึ่งอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 ในรายข้อ พบว่า ในด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (หัวหน้างานเอาใจใส่และให้เกียรติ

ในการมอบหมายงาน) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.03, S.D. = 0.676) และในด้านการกระจายผลตอบแทน (ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงาน) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 3.30, S.D. = 0.975) (ตารางที่ 4)

ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 ในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70 ในรายข้อ พบว่า ในด้านจิตใจ (รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานแพทย์) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.24, S.D. = 0.631) อยู่ในระดับสูง และในด้านการคงอยู่ (บางครั้งรู้สึกกังวลเกี่ยวกับความเป็นไปขององค์กร ถ้าหากไม่มีตน) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 2.37, S.D. = 0.898) อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4)

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการวิชาชีพ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (351)	ร้อยละ (100.0)
<b>เพศ</b>		
- ชาย	31	8.8
- หญิง	320	91.2
<b>อายุ (ปี)</b>		
- 20-29 ปี	104	29.6
- 30-39 ปี	117	33.3
- 40-49 ปี	74	21.1
- 50 ปีขึ้นไป	56	16.0
Mean = 37.62 S.D. = 10.19		
Min = 22 Max = 59		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
- โสด	213	60.7
- สมรส	127	36.2
- หม้าย/หย่า/แยก	11	3.1
<b>การศึกษา</b>		
-ปริญญาตรี	302	86.0
-ปริญญาโท	48	13.7
-ปริญญาเอก	1	0.3

ลักษณะ ส่วนบุคคล	จำนวน (351)	ร้อยละ (100.0)
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท/เดือน)</b>		
- น้อยกว่า 25,000 บาท	77	21.9
- 25,000 ถึง 34,999 บาท	100	28.5
- 35,000 ถึง 44,999 บาท	84	23.9
- ตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป	90	25.6
Mean = 37,949.17 S.D. = 25,440.51 Min = 15,000 Max = 300,000		
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	122	34.8
- 5 – 9 ปี	55	15.7
- 10 – 14 ปี	46	13.1
- 15 – 19 ปี	37	10.5
- 20 ปีขึ้นไป	91	25.9
Mean = 12.19 S.D.= 10.14 Min = 1 เดือน Max = 39 ปี		
<b>ประเภทวิชาชีพ</b>		
- แพทย์	38	10.8
- พยาบาล	280	79.8
- อื่นๆ	33	9.4
(เภสัชกร ทันตแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด)		

**ตารางที่ 4** แสดงระดับคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสายวิชาชีพ สังกัดสำนักงานการแพทย์

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
<b>คุณลักษณะงานโดยรวม</b>	3.94	0.34	สูง
- ด้านความหลากหลายของงาน	4.25	0.53	สูง
- ด้านเอกลักษณ์ของงาน	3.77	0.55	สูง
- ด้านความสำคัญของงาน	4.35	0.58	สูง
- ด้านความอิสระในงาน	3.45	0.73	ปานกลาง
- ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.88	0.58	สูง

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
<b>บรรยากาศองค์การโดยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.53</b>	<b>สูง</b>
- ด้านโครงสร้างขององค์การ	4.03	0.55	สูง
- ด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของผู้นำ	3.91	0.54	สูง
- ด้านสิ่งแวดล้อม	3.77	0.69	สูง
- ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ	3.87	0.60	สูง
<b>การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.53</b>	<b>สูง</b>
- ด้านการกระจายผลตอบแทน	3.67	0.61	สูง
- ด้านกระบวนการ	3.92	0.62	สูง
- ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	0.58	สูง
- ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.93	0.62	สูง
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.46</b>	<b>ปานกลาง</b>
- ด้านจิตใจ	3.89	0.60	สูง
- ด้านการคงอยู่	2.85	0.70	ปานกลาง
- ด้านบรรทัดฐาน	3.58	0.55	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสายวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์

ตัวแปรอิสระ	R2	R2change	t	p-value
- บรรยากาศองค์การ	0.217	0.217	3.911	0.001
- การรับรู้ความยุติธรรม	0.242	0.025	3.388	0.001
Constant (ค่าคงที่) = 1.602				

บรรยากาศองค์การอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2 = 0.217$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 21.7 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การ

รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทำให้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 24.2 ( $R^2 = 0.242$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรม สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5 ( $R^2_{\text{change}} = 0.025$ )

ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายวิชาชีพของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

**ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = 1.602 + 0.261 (บรรยากาศองค์กร) + 0.211 (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร)**

#### วิจารณ์

ข้าราชการสายวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.44, S.D. = 0.46) สาเหตุที่ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อาจมาจากสาเหตุที่ปัจจุบันภาระงานและความรับผิดชอบของข้าราชการสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ตามแนวนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาล รวมถึงการเข้าสู่การรับรองมาตรฐานจากสถาบันพัฒนาคุณภาพต่างๆ เป็นภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากงานประจำ ทำให้ข้าราชการสายวิชาชีพส่วนใหญ่ต้องการลาออกแต่ในสภาวะความเป็นจริง การลาออกอาจส่งผลเสียต่างๆต่อการดำรงชีวิตตามมา รวมทั้งอาจมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จึงยังคงทำงานต่อไปและไม่อยากลาออกในเวลา นี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย ซึ่งพบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

ชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาของจิตตภา นาภา (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ซึ่งพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของอุทัยวรรณ ช่วยตน (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.89, S.D. = 0.60) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.85, S.D. = 0.70 ; Mean = 3.58, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ข้าราชการสายวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Mean = 4.24) และอยู่ในระดับสูง ส่วนรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ การที่ข้าราชการสายวิชาชีพรู้สึกเป็นกังวลเกี่ยวกับความเป็นไปของสำนักงานการแพทย์ หากไม่มีตน (Mean = 2.37) และอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนไม่เห็นด้วย ร้อยละ 52.4 ซึ่งมากกว่าคะแนนไม่เห็นใจและเห็นด้วย นั้นหมายถึงการที่ข้าราชการสายวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์ไม่มีความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับสำนักงานการแพทย์ อาจเนื่อง

มาจากสำนักการแพทย์เป็นองค์การที่ก่อตั้งมานาน และมีบุคลากรที่มีความสามารถจำนวนมาก จึงทำให้องค์การสามารถดำเนินไปได้ หากไม่มีตนเอง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการสายวิชาชีพมีความกังวลใจที่จะลาออกในเวลานี้ (Mean = 3.18) ให้คะแนนในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 42.4 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 24.2 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 33.3 และรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้าราชการสายวิชาชีพมีความกังวลใจเกี่ยวกับความเป็นไปของสำนักการแพทย์ หากลาออก (Mean = 2.37) ให้คะแนนในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 52.4 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 39.3 และเห็นด้วย ร้อยละ 8.3

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่าในรายด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในรายข้ออยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง ส่วนรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการสายวิชาชีพมีความจงรักภักดีกับสำนักการแพทย์ เพราะให้สิ่งดีๆ มาโดยตลอด (Mean = 3.83) ให้คะแนนในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 74.6 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.9 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 22.5 และรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้าราชการสายวิชาชีพรู้สึกผิดที่จะลาออกจากสำนักการแพทย์ (Mean = 2.8) ให้คะแนนในระดับไม่แน่ใจ ร้อยละ 44.7 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 32.8 และเห็นด้วย ร้อยละ 22.5

จากผลการศึกษาที่ได้ ทำให้สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสาย

วิชาชีพสังกัดสำนักการแพทย์ อยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเพราะสำนักการแพทย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานครที่รับผิดชอบหลักในด้านการดูแลรักษาสุขภาพของประชากรในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น และความต้องการด้านการแพทย์ของผู้ป่วยมีมากขึ้น แต่สำนักการแพทย์เป็นองค์การที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลานาน จึงทำให้มีระบบในการปฏิบัติงาน ระบบการดูแลสมาชิกในองค์การที่ค่อนข้างดี จึงทำให้ข้าราชการสายวิชาชีพรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีกับสำนักการแพทย์ เพราะให้สิ่งดีๆ มาโดยตลอด และรู้สึกไม่เป็นกังวลใจถึงการ คงอยู่ของสำนักการแพทย์ หากไม่มีตน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสายวิชาชีพ สังกัดสำนักการแพทย์ จากผลการวิจัยทำให้ทราบได้ว่า ปัจจัยแรก คือ บรรยากาศองค์การ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสายวิชาชีพสังกัดสำนักการแพทย์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.456$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) พบว่า ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การช่วยพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 41.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การ คือ บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ร้อยละ 26 และร้อยละ 29 ตามลำดับ ดังนั้น ทำให้ทราบว่า บรรยากาศองค์การสามารถทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ เมื่อข้าราชการสายวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์มีการรับรู้บรรยากาศต่อองค์การที่ดีจะเป็นแรงกระตุ้นให้ข้าราชการสายวิชาชีพมีความสุขในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้วย

ปัจจัยที่สอง คือ การรับรู้ความยุติธรรมสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสายวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.456$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านคุณลักษณะงาน โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์รองรับผู้ป่วยในหนึ่งวันมีปริมาณมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาก ทำให้

ภาระงานที่เพิ่มขึ้นมีปริมาณมาก แต่ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนเท่าเดิม ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง และจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสายวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์มีความเห็นว่าในด้านความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงเสนอให้สำรวจในด้านคุณลักษณะงานว่าควรเพิ่มอิสระในงานในเรื่องอะไรบ้าง หากไม่ขัดกับมาตรฐานและจริยธรรมวิชาชีพ เห็นควรให้กำหนดเป็นแนวทางเพื่อเป็นการเพิ่มอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสายวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากขาดการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จึงเสนอให้เพิ่มช่องทางในการสื่อสารระหว่างข้าราชการสายวิชาชีพกับผู้บริหารมากขึ้น เพื่อสื่อสารให้ข้าราชการสายวิชาชีพหรือระดับผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักว่าปัญหาขององค์การก็คือปัญหาของตนเองด้วย

3. การวิจัยครั้งนี้ เสนอให้ผู้บริหารพิจารณาสับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความอิสระในงาน และหามาตรการให้ข้าราชการสายวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลให้นานขึ้น อันจะเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### บรรณานุกรม

- กองวิชาการ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (2558). **รายงานประจำปีงบประมาณ 2558 สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
- จิตามา นากา. (2552). **ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสุนน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2550). **แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559**. นนทบุรี: บริษัท เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2556). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2556-2575**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). **แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชา เอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัยวรรณ ชัยดน. (2554). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอามัย: กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3d ed. New York: John Wiley and Sons Ins.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., Wesson, J. M. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. China: McGraw-Hill.
- Hackman J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (2002). *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. The Icfai Journal of Organization Behavior; 2007. Vol. 7, No.4.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organization Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22(1); 46-56.