

ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

Factors Predicting the Behavior of a Member of the Organization of Hospital Personnel

พัฒนีย์ แก้วนาวิ¹, กิตติพร เนาวิสุวรรณ²

Pattanee Kaewnay¹, Kittiporn Nawsuwan²

บทคัดย่อ

การวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนายนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลาจำนวนทั้งสิ้น 92 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 100 ข้อ ผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .91 ด้านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .97 ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเท่ากับ .91 และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบทีละขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.44) สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($\beta = .730$) สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาได้ร้อยละ 52.80 ($R^2 = .528$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โรงพยาบาลสงขลาควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี องค์กร ปัจจัยทำนาย

Abstract

This predictive relation research was to explore factors predicting the behavior of a good membership of an organization of Songkhla Hospital personnel. The samples of this study were 92 personnel working in Songkhla Hospital. They were selected using G*Power sampling by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire consisting of general information questions, quality of life questions, organizational commitment factor questions, and good organizational vision questions. The questionnaire consisted of 100 items of good corporate governance behavior. It was validated by three content experts. Its reliability was tested using Cronbach's alpha coefficient. The reliability of the questionnaire related to quality of work life aspect was .91, organizational commitment aspect was .97, good organizational aspect was .91, and good organizational behavior aspect was .97. The data were analyzed by descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis.

¹ โรงพยาบาลสงขลา จังหวัดสงขลา

¹ Songkhla hospital, Songkhla Province

² วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

² Boromarajonani College of Nursing, Songkhla



The research found that the behaviour is good for the organization of hospital personnel. Overall, the highest level ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.44) for multiple regression analysis revealed that the quality of work life (Beta = .454) and the organizational commitment (Beta = .730) predicted. good organizational citizenship behavior of hospital staff percent 52.80 ($R^2_{adj} = .528$) were significantly statistical level. 001. The refore, the Songkhla Hospital should to strengthen the organizational behavior as well as hospital personnel concrete.

Keywords: Behavior is good, Organization, Factors predicting

บทนำ

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตาม จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้อง ตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้ นอกจากนี้ยังเป็น การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งมีการค้นพบวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านการบริหารจัดการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากร ในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เพื่อให้เห็นถึงความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามกรอบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ แก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด” จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและศักยภาพเพิ่มขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, 2557)

กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารและการบริการ โดยองค์กรที่ให้บริการสุขภาพต้องตระหนักและตื่นตัวในการที่จะพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ 2) บริการเป็นเลิศ 3) บุคลากรเป็นเลิศ 4) บริหารจัดการเป็นเลิศ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการทำงานในอนาคตเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ด้วยการสร้างค่านิยมบุคลากร 4 ด้าน โดยนำตัวอย่างจากชื่อกระทรวงสาธารณสุข คือ MOPH ตัวที่ 1) Mastery คือบุคลากรต้องมีภาวะผู้นำ เป็นนายของตัวเอง ที่ต้องเอาชนะโลก โกรธ หลง ให้ได้ 2) Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยการกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน 3) People Centered Approach เอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ 4) Humanity บุคลากรต้องอ่อนน้อมถ่อมตนเพราะทำงานเพื่อประชาชน ต้องซื่อสัตย์และกระตือรือร้นให้คนดูเลสุขภาพตนเอง โดยทุกอย่างต้องมุ่งเป้าไปที่ประชาชน ให้คุณค่าผู้ป่วยด้วยการ “เข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้” (กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

โรงพยาบาลสงขลาเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดสงขลาขนาดใหญ่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีโครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย 5 กลุ่มภารกิจและ 1 ศูนย์ ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านทุติยภูมิและตติยภูมิ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก มีบุคลากรปฏิบัติงาน 1,681 คน โดยให้บริการประชาชนทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และญาติ ซึ่งใน



การให้บริการแก่ผู้ป่วยแต่ละรายนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหลายหน่วยงาน และถ้าหากจำเป็นต้องรับไว้เพื่อการรักษาในโรงพยาบาลหรือส่งต่อเพื่อการรักษา ก็จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นอีกหลายหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าผู้ป่วย 1 รายนั้น มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรเกือบทุกหน่วยงานของโรงพยาบาล จึงทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องเผชิญกับภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้มารับบริการ/ผู้ป่วย และญาติ ความคาดหวังของผู้มารับบริการที่ต้องการให้ยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลาในการทำงาน การสื่อสารกับผู้คนหลากหลายเชื้อชาติ ภาษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความทุกข์และความหดหู รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนเวรกันเพื่อให้บริการผู้ป่วย จากสภาพปัญหาดังกล่าวมานี้จะทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน นำมาซึ่งการขาดงาน การโยกย้ายงานและการลาออกจากงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลบุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลให้มีความพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจในการให้บริการของโรงพยาบาล ที่จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้โรงพยาบาลสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน อันนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

นักวิชาการได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นหลายองค์ประกอบ โดยในแต่ละแนวคิดได้ระบุชื่อพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันไป เมื่อพิจารณาจากความหมายของพฤติกรรมของแต่ละองค์ประกอบจะพบว่า มีพฤติกรรมบางองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันหรือมีความซ้ำซ้อนกัน ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการวิจัยจำนวนมากได้มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมในบทบาทหน้าที่ แต่ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมนอกบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เพราะพฤติกรรมทั้งสองประเภทนี้มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เช่น แนวคิดของ Organ (1987) ที่ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ตระหนกอย่างชัดเจน ถึงระบบการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ เมื่อวิเคราะห์แล้วจะพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบของ Organ จะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและส่วนบุคคล โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยช่วยเพิ่มผลผลิตในด้านการปฏิบัติงาน มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ลดความสูญเปล่าด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ชีวภาส ทองปาน และถวัลย์ เนียมทรัพย์, 2555)

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา และเลือกศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อประโยชน์ในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาต่อไป

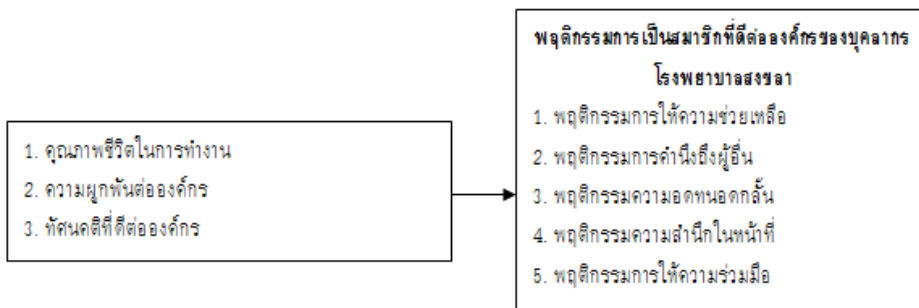
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร



กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสงขลา ตามแนวคิดของ Organ (1987) ประกอบด้วย พฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกรการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมกรการความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้คือ 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 3) ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ดังแสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Correlational predict design)

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลสงขลา ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 1,681 คน (โรงพยาบาลสงขลา, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลสงขลาทุกหน่วยงาน ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 92 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ใช้ Test Family เลือก F-test, Statistical test เลือก Linear Multiple Regression: Fix Model, R Deviation from Zero กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = .80 ตัวแปรอิสระ (Number of predictors) 3 ตัวแปร ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนไม่คงที่ (Proportional stratified random sampling) จากกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่มโดยการคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จากการนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการหารด้วยประชากรทั้งหมดคูณด้วยประชากรในกลุ่มนั้น แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ 42 คน กลุ่มลูกจ้างประจำ 7 คน กลุ่มพนักงานราชการ 4 คน กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 31 คน และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว 8 คน รวมทั้งสิ้น 92 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ในโรงพยาบาลสงขลา สถานภาพที่ รายได้ และตำแหน่ง รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล สงขลา ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของสุนทรพิรุณ อพพลพร, ภิเชษก จันทรเอี่ยม และอรสา โกศลานันท์กุล (2552); รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2558) และวีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ประกอบด้วยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 16 ข้อ ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจำนวน 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 63 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาให้คะแนน ซึ่งแต่ละคะแนนมีช่วงคะแนนที่เท่ากันจากคะแนนเต็ม 5 ถึงคะแนนน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาให้คะแนน ซึ่งแต่ละคะแนนมีช่วงคะแนนที่เท่ากันจากคะแนนเต็ม 5 ถึงคะแนนน้อยที่สุด 1 คะแนน

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา และอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา แล้วนำมาทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .91 ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .97 ด้านปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเท่ากับ .91 และด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกทำแบบสอบถาม แล้วจึงเก็บคืนมาในวันถัดไป ทั้งนี้ภายหลังจากที่กลุ่มตัวอย่างได้ส่งแบบสอบถามคืนกลับแล้ว ผู้วิจัยก็ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดรวมจำนวน 92 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรใช้เกณฑ์ของซูตรี วงศ์รัตน์ (2553) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	บุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	บุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	บุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	บุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	บุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด



3. วิเคราะห์ปัจจัยทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ติดต่อดังกล่าวของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา โดยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบทีละขั้นตอน (Stepwise) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ก่อนการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ ผู้วิจัยได้ผ่านการทดสอบข้อตั้งกลางเบื้องต้น (Assumption) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ของสถิติที่ใช้ ดังนี้

3.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) โดยพิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบๆ เส้นตรง จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ และตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงเส้น

3.2 ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนที่ต้องมีความเป็นเอกภาพที่ (Homoscedasticity) และข้อมูลไม่มี Outliers โดยพิจารณาจากกราฟ Scatter Plot พบว่ามีการกระจายของจุดห่างจากเส้นตรงอย่างสมมาตรและอยู่ระหว่าง ± 3

3.3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พร้อมเชิงเส้นสูง (Multicollinearity) โดยการพิจารณาจากค่า Tolerance เท่ากับ .642 และค่า VIF เท่ากับ 1.557

3.4 ไม่เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่า Durbin - Watson เท่ากับ 1.876

จริยธรรมวิจัยและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลสงขลา ได้หมายเลขรับรอง สข 0032.201.2/22 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง 3 ด้าน คือ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย และการรักษาความลับผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.52 มีอายุเฉลี่ย 39.52 ปี (S.D.=9.91) โดยมีอายุสูงสุด 60 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 65.22 อายุการทำงานในโรงพยาบาลสงขลาเฉลี่ย 12.95 ปี (S.D.=10.50) โดยมีอายุการทำงานสูงสุดอยู่ในช่วงต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 53.61 มีอายุการทำงานต่ำสุดอยู่ในช่วงตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.61 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 57.61 มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 28.26 และเกือบครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งเป็นข้าราชการร้อยละ 45.65

2. ระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=0.48) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.30$, S.D.=0.48) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

ปัจจัยทำนาย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.30	0.48	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.59	0.52	มาก
ปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	3.56	0.48	มาก

สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.52) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.85	0.49	ปานกลาง
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.02	0.59	มาก
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.71	0.52	มาก
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.95	0.51	มาก
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.95	0.49	มาก
โดยภาพรวม	3.90	0.44	มาก

3. ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

ปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา หรือเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนาย ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($Beta = .730$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีร้อยละ 52.80 ($R^2 = .528$, $p = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 9.604 ดังแสดงในตารางที่ 3 โดยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

คะแนนดิบ

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร} = 1.511 + .670(\text{ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร})$$

คะแนนมาตรฐาน

$$Z(\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร}) = .730(\text{ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร})$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา

ปัจจัยทำนาย	B	SE	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.511	.238		6.362	.000
ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	.670	.066	.730	10.131	.000

$R = .730$ $R^2 = .533$ $R^2_{adj} = .528$ $df = 1, 90$ $F = 102.631^{***}$ $SE_{est} = 9.604$ $p\text{-value} = .000$

*** $p < .001$

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาได้ถึงร้อยละ 52.80 ($R^2 = .528$, $p = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งปัจจัยทัศนคติที่ดี



ต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสงขลาสูงสุด โดยทัศนคติสามารถจะช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในด้านดีหรือด้านลบ หากบุคคลนั้นมีทัศนคติแง่บวกต่องานจะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพที่เกิดความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร แต่หากมีทัศนคติในแง่ลบแล้วจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ทั้งนี้ ทัศนคตินั้นเป็นสิ่งที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นนามธรรม ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความเชื่อ อุปนิสัย แนวคิด ความพึงพอใจ และสิ่งที่จูงใจ ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อทัศนคติของแต่ละบุคคล หากกล่าวถึงความพึงพอใจในงานแล้วย่อมต้องพิจารณาจากบุคคลนั้นๆ มีทัศนคติต่องานที่ทำอยู่อย่างไร โดยเฉพาะลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นั้น ตนเองพึงพอใจที่จะทำหรือไม่ อาจกล่าวได้ว่าสภาพการทำงานที่มั่นคงมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยสูง ได้รับเงินเดือนค่าจ้างผลตอบแทนพอแก่การยังชีพ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพที่ ให้ความยุติธรรม ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลและมีสวัสดิการที่ดี ฯลฯ จะทำให้พนักงานได้รับความพอใจและมีความรู้สึกเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ทัศนคติขององค์กรด้านนโยบายและการบริหารองค์กร พบว่าหากนโยบายการทำงานสามารถเข้าใจง่าย มีการกำหนดขั้นตอนที่เหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลสงขลามีความชัดเจนในการทำงาน บุคลากรจะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยใจไม่เอายากขาดงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของวีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ที่พบว่า ทัศนคติต่อองค์กรด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานกับพนักงาน อีกทั้งมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และมีการใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทที่มีความเหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อองค์กรด้านนโยบายของพนักงานโรงงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ศิวพร จันทร์จำเริญ (2553) พบว่าทัศนคติของพนักงานส่วนใหญ่ มีการแสดงออกทัศนคติไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งเป็นเพราะว่าการที่มีนโยบายอย่างชัดเจน และมีการใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทที่มีความเหมาะสม จะทำให้ทัศนคติของพนักงานเป็นเชิงบวกต่อนโยบายและการบริหารขององค์กร

ทัศนคติต่อองค์กรด้านพฤติกรรม พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาส่วนใหญ่เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลเสมอ โดยบุคลากรยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์รามีล สุพรรณพงศ์ (2548) ที่พบว่าความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพฤติกรรมของพนักงานนั้นมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จโดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานสม่ำเสมอ และยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

ส่วนทัศนคติต่อองค์กรด้านจงรักภักดี พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลสงขลามีความจงรักภักดี รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงพยาบาล มีความเชื่อมั่นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อการพัฒนาของโรงพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา เนื่องจากบุคลากรมีความกระตือรือร้นสูง และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนเองลงทุนไปกับสิ่งที่ได้รับมา ยังมีความรู้สึกไม่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ



จึงเกิดความรู้สึกไม่พอใจส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานลดลงหรือตัดสินใจลาออก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะยิ่งน้อยตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวัลลพ ล้อมตะคุ (2554) หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร จะส่งผลให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

สรุป

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมการค้าเงินถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.52) สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Beta=.730) สามารถทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาได้ร้อยละ 52.80 ($R_{adj. 2}=.528$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรพิจารณาดำเนินการสร้างและส่งเสริมการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรโดยการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมประกวดบุคคลตัวอย่าง (Role Model) หน่วยงานต้นแบบในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมทุกระดับ เช่น กิจกรรมกีฬา การประกวดผลงานวิชาการ เป็นต้น

1.2 ผู้บริหารของโรงพยาบาลสงขลาทุกระดับควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผน ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลทุกมิติ ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลัง (Human Resource Planning: HRP) ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) และด้านความผูกพันของบุคลากร (Human Resource Engagement) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและมีความยั่งยืนส่งผลต่อบุคลากร

1.3 ควรมีการวางแผนสำหรับบุคลากรที่ได้รับการวางตัวเพื่อสืบทอดตำแหน่งสำคัญๆ ให้เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการเตรียมบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่ดีและมีความพร้อมเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบปัญหาความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร สามารถนำไปบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น

2.2 การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผลการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงสถิติและมีข้อจำกัดสำหรับการอธิบายประเด็นทางสังคมศาสตร์ จึงควรมีการศึกษาเชิงลึกหรือสัมภาษณ์เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของโรงพยาบาลเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล



รายการอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ชีวกาส ทองปาน และถวัล เนียมทรัพย์. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตัวสดก่อสร้างแห่งหนึ่ง**. ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม**. สมุทรสงคราม: กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา.
- พิมพ์รจามิล สุพรรณพงศ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจของพนักงานโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม**. วารสาร **Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 8(2), 2217 – 2235.
- โรงพยาบาลสงขลา. (2560). **บัญชีรายชื่อบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา**. เอกสารคัดสำเนาโรงพยาบาลสงขลา.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). **การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุนทรีพร อาพลพร, มิเชก จันทรเอี่ยม และอรสา โกศลานันท์กุล. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วารสารบัณฑิตศึกษา ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 3(1), 105 – 115.
- คิ้วพร จันทรจาเนียร. (2553). **การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช**. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B. & Anderson, E. R. (2010). **Multivariate Data Analysis**. New Jersey: Pearson Education.
- Organ, D. W. (1987). **Organizational Citizenship Behavior**. The Good Soldier Syndrome. Massachusetts: Heath & Company.