

Original Article

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น Factors Influencing Organizational Commitment among Personnel of the Blood Transfusion Center, Faculty of Medicine, Khon Kaen University

นางสาวจุฑามาศ มีด้วง¹, ผศ.ชินดนัย วานิชพงษ์พันธุ์²

¹ คลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อนุสาขาวิชาโลหิตวิทยา สาขาวิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้รับผิดชอบบทความ

นางสาวจุฑามาศ มีด้วง

คลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

บทคัดย่อ

หลักการและวัตถุประสงค์: ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร คลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรหลายวิชาชีพปฏิบัติงานร่วมกัน แต่ยังไม่เคยมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมาก่อน

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยดังกล่าว และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รับต้นฉบับ
22 มิถุนายน 2569

แก้ไขต้นฉบับ
21 กรกฎาคม 2569

รับต้นฉบับตีพิมพ์
25 กรกฎาคม 2569

วิธีการศึกษา: เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) แบบภาคตัดขวาง เก็บข้อมูลจากบุคลากรคลังเลือดกลางทั้งหมด จำนวน 44 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC > 0.5) เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ independent sample t-test, One-Way ANOVA (F-test) เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.73) อายุ 21–30 ปี (ร้อยละ 43.18) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 81.82) สถานภาพโสด (ร้อยละ 70.45) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 63.64) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.33, 3.98 และ 4.08 ตามลำดับ) ความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลและระดับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและภาพรวม ($p < 0.05$) ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

สรุป: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคลังเลือดกลางไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับกรอบงาน การกระจายอำนาจ และการสร้างความรู้สึกร่วมกันที่มีคุณค่าในองค์กร ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร, คลังเลือด, บุคลากรทางการแพทย์, ปัจจัยด้านลักษณะงาน

บทนำ

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ในปัจจุบัน “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในหน่วยงานบริการทางการแพทย์ที่มีความซับซ้อน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลิตภาพ แรงจูงใจ และความยั่งยืนของหน่วยงาน คลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่มีความหลากหลายของบุคลากรและมีภารกิจที่สำคัญในการให้บริการโลหิตแก่โรงพยาบาลเครือข่าย อย่างไรก็ตาม ยังไม่เคยปรากฏการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานนี้มาก่อน ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ

ความผูกพันและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและยังไม่เคยมีการศึกษาในประเด็นดังกล่าวสำหรับหน่วยงานนี้มาก่อน

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) แบบภาคตัดขวาง (cross-sectional study) โดยมีรายละเอียดดังนี้:

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งหมด จำนวน 44 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC > 0.5) แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (7 ข้อ)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน (ด้านลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร, ประสบการณ์)

(28 ข้อ)

3. ระดับความผูกพันในองค์กร (ด้านจิตใจ, การคงอยู่, บรรทัดฐาน) (9 ข้อ)

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ

- จริยธรรมในการวิจัย :

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาดำเนินการขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ตามขั้นตอนจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (หมายเลข HE691411) รับรองเมื่อ 22 มิถุนายน 2569 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรม โดยเคารพสิทธิของผู้เข้าร่วมงานวิจัยในการยินยอมเข้าร่วมโดยสมัครใจและมีสิทธิ์ถอนตัวได้ตลอดเวลา

- การวิเคราะห์ข้อมูล :

1. สถิติเชิงพรรณนา: การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน: การทดสอบสมมติฐานด้วย independent sample t-test และ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล และใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและระดับความผูกพัน

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 44 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม

กลับมา 44 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้นั้น พบว่า บุคลากรคลังเลือดกลาง ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 และเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ส่วนมากมีอายุ 21-30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 43.18 รองลงมา มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 13 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และน้อยที่สุดอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 09.09 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 70.45 รองลงมาคือสมรส จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 43.18 รองลงมาคือมีอายุงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45) และอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมา คือ พนักงานรายวัน/part time จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และพนักงานรายเดือน/outsourc จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมา คือ เงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 เงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และเงินเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36, และเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 และน้อยที่สุด คือ เงินเดือน 30,001-35,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=44)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย / หญิง	12 / 32	27.27 / 72.73
2. อายุ (ปี)		
21 - 30	19	43.18
31 - 40	13	29.55
41 - 50	8	18.18
มากกว่า 50	4	9.09

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=44)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	6.82
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	36	81.82
สูงกว่าปริญญาตรี	5	11.36
4. สถานภาพสมรส		
โสด	31	70.45
สมรส	12	27.27
หม้าย/หย่าร้าง	1	2.27
5. ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)		
น้อยกว่า 5	19	43.18
5-10	9	20.45
11-15	5	11.36
มากกว่า 15	11	25.00
6. ตำแหน่งงาน		
พนักงานมหาวิทยาลัย	28	63.64
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	3	6.82
พนักงานรายเดือน (outsorce)	5	11.36
พนักงานรายวัน (part time)	8	18.18
7. เงินเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า 15,000	10	22.73
15,001- 20,000	3	6.82
20,001 – 25,000	11	25.00
25,001 – 30,000	5	11.36
30,001 – 35,000	1	2.27
มากกว่า 35,000	14	31.82

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
ด้านความผูกพันในองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรคลังเลือดกลาง
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปัจจัย / รายด้าน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน				
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.51	0.68	มากที่สุด	1
ด้านความหลากหลายของงาน	4.36	0.70	มากที่สุด	2
ด้านความท้าทายของงาน	4.32	0.77	มากที่สุด	3
ด้านความอิสระในการทำงาน	4.13	0.78	มาก	4
รวม	4.33	0.75	มากที่สุด	-
ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร				
ด้านการกระจายอำนาจ	4.05	0.88	มาก	1
ด้านขนาดขององค์กร	3.99	0.88	มาก	2
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	3.86	0.91	มาก	3
รวม	3.98	0.89	มาก	-
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน				
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร	4.54	0.59	มากที่สุด	1
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	4.11	0.75	มาก	2
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.59	1.09	มาก	3
รวม	4.08	0.81	มาก	-
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร				
ด้านความรู้สึกรัก	4.42	0.65	มากที่สุด	1
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.27	0.71	มากที่สุด	2
ด้านบรรทัดฐาน	3.88	0.84	มาก	3
รวม	4.19	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.33 ระดับมากที่สุด) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กร (4.19), ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน (4.08) และด้านลักษณะองค์กร (3.98) ตามลำดับ ทั้งนี้รายชื่อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร (4.54) และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.51) ขณะที่ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3.59) และด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร (3.86) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ลักษณะงาน	ลักษณะองค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน	Sig. (ภาพรวม)	ผลการทดสอบ
เพศ	t-test	0.98	0.43	0.94	0.81	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	F-test (ANOVA)	0.12	0.05	0.51	0.13	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	F-test (ANOVA)	0.82	0.69	0.20	0.48	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพสมรส	F-test (ANOVA)	0.23	0.10	0.97	0.35	ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการทำงาน	F-test (ANOVA)	0.42	0.17	0.68	0.38	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	F-test (ANOVA)	0.52	0.36	0.12	0.39	ไม่แตกต่างกัน
เงินเดือน	F-test (ANOVA)	0.59	0.74	0.23	0.49	ไม่แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน) ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน (ด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. ภาพรวมของทุกปัจจัยสูงกว่า 0.05 (อยู่ระหว่าง 0.13–0.81) โดยทดสอบเพศด้วย t-test และปัจจัยอื่นด้วย One-Way ANOVA จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2: บุคลากรคลังเลือดกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน	Sig. (ภาพรวม)	ผลการทดสอบ
2.1 เพศ	t-test	0.77	0.89	0.13	0.43	ไม่แตกต่างกัน
2.2 อายุ	F-test (ANOVA)	0.06	0.61	0.58	0.28	ไม่แตกต่างกัน
2.3 ระดับการศึกษา	F-test (ANOVA)	0.00*	0.65	0.17	0.04*	แตกต่างกัน
2.4 สถานภาพสมรส	F-test (ANOVA)	0.43	0.41	0.65	0.43	ไม่แตกต่างกัน
2.5 ระยะเวลาในการทำงาน	F-test (ANOVA)	0.13	0.09	0.20	0.07	ไม่แตกต่างกัน
2.6 ตำแหน่งงาน	F-test (ANOVA)	0.36	0.86	0.68	0.77	ไม่แตกต่างกัน
2.7 เงินเดือน	F-test (ANOVA)	0.15	0.91	0.57	0.45	ไม่แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ในปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน มีเพียง “ระดับการศึกษา” เท่านั้นที่ทำให้ระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. ภาพรวม = 0.04) โดยเฉพาะด้านการคงอยู่กับองค์กร (Sig. = 0.00) ซึ่งกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนอีก 6 ปัจจัย (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน) ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 เฉพาะกรณีระดับการศึกษาเท่านั้น

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ (Correlation)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (p-value)	สรุปผล
1. ด้านลักษณะงาน	0.655**	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
2. ด้านลักษณะองค์กร	0.712**	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
3. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.589**	0.000	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: ** แทนความหมายว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่ชัดเจน)

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p = 0.000$) ทุกด้าน โดยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.712$) รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ($r = 0.655$) และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($r = 0.589$) ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ทั้งหมด กล่าวคือ หากบุคลากรรับรู้ถึงลักษณะงานที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ระดับความผูกพันในองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

วิจารณ์

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลตามทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ใน 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กร: ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน) ส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าระบบบริหารจัดการของคลังเลือดกลางมีมาตรฐานที่เป็นธรรมและครอบคลุมทั่วถึง ไม่แบ่งแยกหรือให้ความสำคัญกับกลุ่มใดเป็นพิเศษ จึงทำให้ระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดีอย่างสม่ำเสมอ ข้ามพ้นความแตกต่างด้านเงินเนอเชี่ยนและสถานะทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวขับเคลื่อนความผูกพัน: ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจุดแข็งที่สุด คือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (4.51) และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร (4.54) เนื่องจากงานคลังเลือดต้องอาศัยการประสานงานสูงทั้งภายในและภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในทีม (social integration) จึงเป็นแรงยึดเหนี่ยวสำคัญที่ทำให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานต่อ ประกอบกับการได้รับเกียรติและรู้สึกมีคุณค่า

จากองค์กร (recognition) ที่ช่วยกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ แม้ค่าตอบแทนพิเศษ (OT) จะอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม

ข้อเสนอแนะจากการวิจารณ์: แม้ภาพรวมความผูกพันจะอยู่ในเกณฑ์สูง แต่ค่าตอบแทนพิเศษ (OT) เป็นจุดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสวนทางกับความทุ่มเทในการทำงานที่สูงมาก และอาจนำไปสู่ภาวะเหนื่อยล้า (burnout) ในอนาคตหากไม่ได้รับการปรับปรุง นอกจากนี้บุคลากรมีแนวโน้มไม่เต็มใจทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนด้านบรรทัดฐานรายข้อนี้ต่ำสุดเพียง 2.59) สะท้อนว่าขอบเขตงานปัจจุบันอาจตึงตัวมากจนไม่สามารถรับภาระงานเพิ่มได้ องค์กรจึงควรทบทวนภาระงานและระบบค่าตอบแทนเพื่อรักษาความผูกพันในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจากอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรคลังเลือดกลาง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์สถานที่และข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย รวมถึงขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและกำลังใจตลอดการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

บรรณานุกรม

1. กาญจนา คล้ายจริง. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด [ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2551.
2. ขวัญเมือง ไตรนุช. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
3. จงกล เหมือนโพธิ์. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4 [ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2550.
4. เฉลียว ภากะสัย. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2550.

5. ดิน ปรัชญพฤทธิ. ศิลปะการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2536.
6. นภาพิณ โหมาศวิน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี [วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2533.
7. บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2548.
8. ศันสนีย์ ศรีภิรมย์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2553.
9. สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท คังเซน เคนโก อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด [ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2548.
10. ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ [ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2544.
11. สวณีย์ แก้วมณี. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ. 2549;27(3):10-16.
12. สิรินาตย์ กฤษฎาธาร. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) [ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; 2552.
13. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์. ข้อมูลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558]. เข้าถึงได้จาก: <http://dpc8.ddc.moph.go.th/>
14. อิศราภรณ์ รัตนคช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี [อินเทอร์เน็ต]. 2551 [เข้าถึงเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558]. เข้าถึงได้จาก: <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2553/4066>
15. อัญชลี สมัครการ. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ [ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2548.

16. Ackdeth P. Organizational climate and quality of work life among staff nurses in central hospitals, Lao People's Democratic Republic [master's thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2010.
17. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol* 1990;63:1-8.
18. Mowday R, Steers RM, Porter L. Employee-organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press; 1982.
19. Sheldon M. Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Adm Sci Q* 1971;16:143-50.
20. Steer RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Adm Sci Q*. 1977.