

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การกับความ
ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง
Relationships between Perceived Organizational Culture and
Organizational Climate with Organizational Commitment of Medical
Employees in Chularat Rayong Hospital

กัลย์กมล ถือทอง¹ ศุภฤกษ์ สุขสมาน²
Kunkamon Thuethong, Suparerk Sooksmarn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ทดสอบประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง บุคลากรที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ; บรรยากาศองค์การ; ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The overall research objectives were to study the perceived organizational culture level, organization climate level, and organization commitment level. Also, the determinants of organization commitment were examined in this study. The samples used in this research was 250 medical employees in Chularat Rayong

Received: 2022-05-10 **Revised:** 2022-06-17 **Accepted:** 2022-06-20

¹ สาขาบริหารธุรกิจ (สพท.) คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ MBA Program, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: Kunkamon.t@ku.th

² ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. e-mail: fbussrs@ku.ac.th

hospital. The data was collected by using questionnaires. Then, it analyzed with the help of descriptive statistics method such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential analysis, including Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. According to the research, it was concluded that the perceived organizational culture level, organization climate level, and organization commitment level are high. At 0.05 level of significance, factors related to organizational commitment are perceived organizational culture factors and organization climate factors.

Keywords: Perceived Organizational Culture; Organizational Climate; Organizational Commitment

บทนำ (Introduction)

สภาวะปัจจุบันที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ขึ้นในประเทศไทย นับตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 เป็นระยะแรก โดยมีช่วงการแพร่ระบาดมากและน้อยตลอดปี พ.ศ. 2563 จนเมื่อปี พ.ศ. 2564 พบว่า โควิด-19 ระบาดมีการกลายพันธุ์และสามารถแพร่เชื้อได้เร็วขึ้น ทำให้ประเทศไทยต้องกลับมาเผชิญกับการแพร่ระบาดเพิ่มขึ้นอีกครั้งในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 เป็นต้นมา โดยมีแนวโน้มความรุนแรงและการแพร่กระจายของโรคไปยังหลายพื้นที่เพิ่มขึ้นด้วย จนกระทั่งราชกิจจานุเบกษาได้ประกาศให้โรคติดเชื้อโควิด-19 เป็นโรคติดต่ออันตราย (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) ภาครัฐบาลโดยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) ได้ตัดสินใจออกมาตรการที่มีความเข้มข้นมากขึ้น เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตโควิด-19 ในประเทศไทย หลังจำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่แต่ละวันเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่อง มีทั้งการล็อกดาวน์และเคอร์ฟิวในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (สีแดงเข้ม) เช่น มาตรการให้บุคคลงดภารกิจที่ต้องออกเดินทางนอกเคสสถานโดยไม่จำเป็น ชะลอการเดินทาง และห้ามออกนอกเคสสถานสำหรับพื้นที่ควบคุมสูงสุด รวมถึงการจำกัดให้ห้างสรรพสินค้า ศูนย์การค้า และคอมมูนิตี้ มอลล์ เปิดได้เฉพาะซูเปอร์มาร์เก็ต ธนาคาร และร้านขายยา (บีบีซี, 2564) อย่างไรก็ตามจากมาตรการดังกล่าวจำนวนตัวเลขผู้ติดเชื้อยังคงเพิ่มขึ้น และโรงพยาบาลหลายแห่งไม่สามารถรองรับผู้ป่วยได้เพียงพอ เนื่องจากข้อจำกัดด้านสถานที่และปริมาณบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยองเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนใน จังหวัดระยองและจังหวัดใกล้เคียง มีจำนวนเตียงผู้ป่วยใน 50 เตียง และมีความสามารถในการรองรับผู้ป่วยนอกจำนวน 500 คนต่อวัน โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร เพราะการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบโดยตรงของบุคลากรคือการดูแลและช่วยเหลือผู้ป่วย ในระยะแรกที่โรคโควิด-19 เริ่มระบาดในต้นปี พ.ศ. 2563 โรงพยาบาลยังคงอยู่ในสภาวะที่สามารถรองรับผู้ป่วยได้ จนกระทั่งมาถึงการระบาดอย่างรุนแรงในปี พ.ศ. 2564 ที่มีการระบาดไปทั่วประเทศ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา และสมุทรปราการที่มีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จนรัฐบาลประกาศ

ให้เป็นเขตพื้นที่สีแดงเข้ม (เข้มงวดสูงสุด) ทำให้โรงพยาบาลต้องเผชิญกับภาวะเตียงรองรับผู้ป่วยมีไม่พอเพียง ไม่เพียงเท่านั้นบุคลากรของโรงพยาบาลยังต้องแบ่งกำลังไปช่วยโรงพยาบาลสนาม เพิ่มการให้บริการตรวจหาเชื้อโควิด-19 สำหรับประชาชนและลูกค้าองค์กรอีกด้วย

แม้จะผ่านมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดที่ยังคงอยู่และเห็นได้ชัดในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ที่มีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตจากโควิด-19 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะอยู่ภายใต้มาตรการเข้มงวดจากภาครัฐ สถานการณ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงวิกฤติด้านสาธารณสุขซึ่งเกิดขึ้นกับบุคลากรด้านการแพทย์ ไม่ว่าจะเป็นจำนวนผู้ป่วยล้นโรงพยาบาล การดูแลผู้ป่วยที่ไม่สามารถลดลงได้ การแบ่งบุคลากรบางส่วนไปให้บริการฉีดวัคซีน การให้บริการตรวจคัดกรอง รวมถึงการบริหารทรัพยากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (กรุงเทพมหานคร, 2564) อย่างไรก็ตามสถานการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลให้บุคลากรด้านการแพทย์ของโรงพยาบาลทุกภาคส่วนได้รับการงานที่เพิ่มขึ้นหลายเท่าอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเสี่ยงสูงต่อการรับเชื้อโควิด-19 มากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ และเมื่อใดที่บุคลากรด้านการแพทย์ติดเชื้อ ก็จำเป็นต้องต้องแยกออกไปกักตัวหรือเข้ารับการรักษา ทำให้บุคลากรที่ขาดแคลนอยู่แล้วยิ่งขาดแคลนมากขึ้น จึงอาจทำให้เกิดภาวะเครียดจากการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรต่างๆ มากมาย อาทิ การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงาน ระบบงาน การจัดสรรปริมาณงาน ระเบียบกฎเกณฑ์บรรยากาศในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ซึ่งบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลนั้นนับว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (ชุติมา สุทธิประภา, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และพรทิพย์ กิระพงษ์, 2561) กล่าวคือบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว ทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ตรงกันข้ามหากบุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดเป็นประจำ ย่อมทำให้ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง (Hunter & Thatcher, 2007; Khuong & Yen, 2016)

ข้อมูลจากองค์การอนามัยโลกได้ประเมินว่า ทั่วโลกจะขาดแคลนบุคลากรด้านการแพทย์มากถึง 18 ล้านคน ภายในปี พ.ศ. 2573 ซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในประเทศที่รายได้ต่ำหรือประเทศรายได้ปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยในสหรัฐอเมริกามีบุคลากรด้านการแพทย์ในแนวหน้าร้อยละ 20-30 ที่พิจารณาออกจากอาชีพ ในขณะที่สมาคมการแพทย์อังกฤษรายงานว่า มีแพทย์จำนวนหลายพันคนที่มีแผนออกจากอาชีพ (คมปิต สกุลหวง, 2564) ประเทศไทยเองก็มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันกับทั่วโลก เห็นได้จากนโยบายการผลิตแพทย์ในอนาคตของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) ที่ตั้งเป้าจะผลิตแพทย์เพิ่มขึ้นให้ได้อีกจำนวน 13,318 คน ในปี พ.ศ. 2565-2570 (ไทยรัฐออนไลน์, 2564) และเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาดังกล่าว ในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาข้างต้น องค์กรควรเริ่มต้นจากวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร จะมีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร หากวัฒนธรรมองค์กรไม่เป็นไป

ตามที่คาดหวังไว้ อาจทำให้บุคคลนั้นๆ รู้สึกผิดหวัง เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร จนอาจนำไปสู่การลาออกจากองค์กรได้ (สุรเสกข์ ผลบุญ, 2558) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งยังช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอีกด้วย กล่าวคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความยั่งยืนและประสิทธิผลขององค์การ (Awadh & Alyahya, 2013) อีกทั้งการรับรู้วัฒนธรรมองค์การยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วย เนื่องจากเมื่อบุคลากรได้เรียนรู้หรือยอมรับในวัฒนธรรมองค์การแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การ ในขณะเดียวกันเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้ว ย่อมมีความตั้งใจและใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี คือ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลโดยตรงต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การอย่างชัดเจน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นยอมรับ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จนเกิดเป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

บรรยากาศขององค์การเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญ องค์การควรสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพ (Martinez-Arroyo & Valenzo-Jimenez, 2020) รวมถึงมีแรงจูงใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันขององค์การ โดยเฉพาะบรรยากาศด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ชุติมา สุทธิประภา และคณะ, 2561) แต่อย่างไรก็ตามการสร้างบรรยากาศขององค์การมิใช่เรื่องง่าย เพราะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การด้วย (Berberoglu, 2018)

จากแนวคิดและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศขององค์การ ต่างก็เป็นปัจจัยมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การและบุคลากรภายในองค์การทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีแนวโน้มการลาออกลดลง รวมถึงเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมให้การบริการงานภายในองค์การบรรลุผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การโรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศขององค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นรูปแบบการวิจัยสำรวจ โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง จำนวน 380 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงสามารถกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งผู้วิจัยทำการกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการคำนวณพบว่าจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประมาณ 195 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) ซึ่งผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 250 ชุด

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรด้านการแพทย์ โดยคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียวที่ตรงกับคุณลักษณะของตนเองเท่านั้น มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เป็นคำถามอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มี 5 ระดับ ข้อคำถามทั้งหมด 37 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร เป็นคำถามอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มี 5 ระดับ ข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มี 5 ระดับ ข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวก 12 ข้อ คำถามเชิงลบ 5 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในคำถาม และคำตอบในแบบสอบถามตรงกันกับที่ผู้วิจัยต้องการสื่อและตอบความเป็นจริงในทุกข้อ จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามวิธีของ Cronbach หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องไม่น้อยกว่า 0.7 ในการคำนวณครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.974

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลกับบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง ระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่าง 1 -30 เมษายน พ.ศ. 2565 ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่มี

เนื้อหาเกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษา ซึ่งได้จากเอกสารทางวิชาการ อินเทอร์เน็ต และข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรชุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์สถิติเชิง ใช้เพื่ออธิบายคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุในงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ทดสอบ ซึ่ง ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระระหว่างกันโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง จำนวน 250 คน พบว่าบุคลากรด้านการแพทย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรด้านการแพทย์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับสูง พิจารณารายด้านโดยด้านที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับสูง ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านการมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านลักษณะความเป็นเพศหญิง ด้านลักษณะความเป็นเพศชาย ด้านที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และด้านความเป็นปัจเจกนิยม

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรด้านการแพทย์มีความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในระดับดี พิจารณารายด้านโดยด้านที่ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทาย ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัล และด้านการสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยองพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรด้านการแพทย์มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยด้านที่ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p-value
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	-0.475	0.000**
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	0.494	0.000**
ความเป็นปัจเจกนิยม	-0.523	0.000**
ความเป็นกลุ่มนิยม	0.625	0.000**
ลักษณะความเป็นชาย	0.716	0.000**
ลักษณะความเป็นหญิง	0.733	0.000**
การมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต	0.771	0.000**
รวมการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	0.767	0.000**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.767$) กล่าวได้ว่าเมื่อบุคลากรด้านการแพทย์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูง จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูงหรือในทางตรงข้ามหากบุคลากรด้านการแพทย์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การรายด้าน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต ($r = 0.771$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด หมายถึง บุคลากรด้านการแพทย์ที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูง จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง รองลงมาคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นหญิง ($r = 0.733$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นชาย ($r = 0.716$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยม ($r = 0.625$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = 0.494$) ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับความผูกพันต่อองค์การ คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม ($r = -0.523$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ($r = -0.475$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ ตัวแปรที่สามารถทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต รองลงมาคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p-value
โครงสร้างองค์การ	0.778	0.000**
ความท้าทาย	0.782	0.000**
ความอบอุ่น	0.762	0.000**
การสนับสนุน	0.842	0.000**
การให้รางวัล	0.835	0.000**
การจัดการความขัดแย้ง	0.822	0.000**
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.861	0.000**
ความเสี่ยง	0.847	0.000**
รวมบรรยากาศองค์การ	0.880	0.000**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.880$) กล่าวได้ว่า เมื่อบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยะยงดี จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์สูง หรือในทางตรงข้ามหากบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยะยงต่ำ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ต่ำ

เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.861$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด หมายถึง บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลจุฬารัตน์ดี จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง ($r = 0.847$) บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ($r = 0.842$) บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ($r = 0.835$) บรรยากาศองค์การด้านการจัดการความขัดแย้ง ($r = 0.822$) บรรยากาศองค์การด้านความท้าทาย ($r = 0.782$) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ($r = 0.778$) และบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น ($r = 0.762$) มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ต่ำที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ ตัวแปรที่สามารถทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง รองลงมาคือบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน และบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง พบว่า บุคลากรด้านการแพทย์ที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านลักษณะความเป็นชาย ด้านลักษณะความเป็นหญิง และด้านการมุ่งผลลัพธ์ในอนาคตสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง และบุคลากรด้านการแพทย์ที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และด้านความเป็นปัจเจกนิยมสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปัทมา เอื้ออรธการ (2545) ซึ่งพบว่าระดับของการจัดสรรอำนาจในสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ในทางตรงข้ามบุคลากรของบริษัท ซีพีเซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อัจฉรวรรณ สายวิจิตร (2551) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545) วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์ทางด้านลบกับความผูกพันต่อองค์การ แต่ความเป็นกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การ นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ลักษณะความเป็นเพศชายมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ (2557) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ในอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการแพทย์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง พบว่า บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทาย ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเสี่ยงดี บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง สอดคล้อง พงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร, ภาวิน ชินะโชติ และลักษมี หุ่นหัว (2562) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) บรรยากาศองค์การด้านความท้าทาย ความอบอุ่น การจัดการความขัดแย้ง และความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ภาณุรัตน์ อวนพล และ ชนะพล ศรีฤๅชา (2564) บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารหรือนักทรัพยากรมนุษย์ ควรปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในแนวทางใหม่ เพื่อให้บุคลากรด้านการแพทย์มีระดับที่สูงขึ้น การระบุนหาที่ความรับผิดชอบ และมอบหมาย

การทำงานอย่างชัดเจนและปริมาณงานที่มีความสมดุลแก่บุคลากร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงาน

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรด้านการแพทย์ของโรงพยาบาลมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลสูงขึ้น โดยการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาแน่นอนของการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรอยู่เสมอ รวมถึงให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

1.3 ผู้บริหารควรที่จะทำการสื่อสารองค์การภายในให้บุคลากรทราบถึงโรงพยาบาลมีความมั่นคง อีกทั้งเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารควรมอบรางวัลและคำชื่นชมให้แก่บุคลากรช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มบุคลากรด้านการแพทย์โรงพยาบาลจุฬารัตน์ ระยอง ฉะนั้นการศึกษาในอนาคตควรทำการศึกษาเปรียบเทียบบุคลากรด้านการแพทย์ของโรงพยาบาลอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น ช่วยให้อ้างอิงกลยุทธ์งานบุคคลมาพัฒนาและปรับปรุงองค์การ เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรุงเทพมหานคร. (2564). ยอด 'โควิด-19' วันนี้ สูงต่อเนื่อง! พบติดเชื้อเพิ่ม 11,305 ราย เสียชีวิต 80 ราย. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/social/949813>.
- คมปิต สุกุลหวง. (2564). ผู้เชี่ยวชาญเตือน ทั่วโลกอาจขาดแคลนบุคลากรการแพทย์ 18 ล้านคน ภายในปี 2030 ปัญหาเหลื่อมล้ำด้านวัคซีนส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://thestandard.co/expert-say-world-might-lack-of-physician-in-the-year-of-2030/>.
- ชุตินา สุทธิประภา, นิตยา เพ็ญศิริณภา และพรทิพย์ กิระพงษ์. (2561). บรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาล*. 67(4), 25-33.
- ณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับวัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท โตชิบา แคลเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). อว.ผลิตแพทย์เพิ่ม แก้ปัญหาขาดแคลน ตั้งเป้า 5 ปี 13,318 คน. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/2192143>.
- นุสาสนี จิตราภิรมย์. (2545). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปิยชี. (2564). ศบค. ประกาศล็อกดาวน์เข้มข้น 13 จังหวัด ขอให้ ปชช. งดออกจากเคหสถานตลอดวัน. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-57884005>.
- เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์. (2557). บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปัทมา เอื้ออรรถการ. (2545) วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติต่อการงานบริการ และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด [มหาชน]. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร, ภาวิน ชินะโชติ และลักษมี ท่งหว้า (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ. 29(1), 132-141.
- ภนาร์ตน์ อวนพล และชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). คุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 14(1), 450-457.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/files/10120200330051528.PDF>.
- สุรเสกข์ ผลบุญ. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร. พุทธจักร. 69(5), 50-60.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. Journal of Roi Kaensam Academi. 4(1), 32-46.
- อัจฉราวรรณ สายวิจิตร. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- Awadh, A. M. & M. S. Alyahya. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International review of management and business research*. 2(1), 168-175.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*. 18(1), 1-9.
- Hunter, L. W. & S. M. Thatcher. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *Academy of Management Journal*. 50(4), 953-968.
- Khuong, M. N. & V. H. Yen. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance--a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 7(2), 31.
- Martinez-Arroyo, J. A. & M. A. Valenzo-Jimenez. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*. 41(26), 147-160.