

# การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากร ในโรงพยาบาลชุมชน

## The Confirmatory Factor Analysis of Employee Engagement of Community Hospitals' Employee

<sup>1</sup>สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์, <sup>2</sup>ดุษฎี อินทรประเสริฐ และ <sup>3</sup>กาญจนา ภัทรารัตน์

<sup>1</sup>Suwat Tanakornnuwat, <sup>2</sup>Dusadee Intraprasert and <sup>3</sup>Kanchana Pattrawiwat

<sup>1, 2, 3</sup>สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>1, 2, 3</sup>Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Thailand

Email: <sup>1</sup>pingsuwat2515@gmail.com, <sup>2</sup>dusadeeyoelao@gmail.com, <sup>3</sup>kanchana.pattrawiwat@gmail.com

Received April 11, 2022; Revised April 29, 2022; Accepted May 15, 2022

### บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในโรงพยาบาลเดิมบางนางบวชและโรงพยาบาลบางปลาม้า จำนวน 444 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น .922 และ ตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวแปรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ข้อมูล/ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้โปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ด้านอารมณ์ รองลงมาคือด้านการกระทำและด้านสนับสนุน และด้านความคิด ตามลำดับ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .35 – .84, ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสองอยู่ระหว่าง ร้อยละ 12.0 – 70.0 , ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปร เท่ากับ .33 – .60 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างเท่ากับ .70 – .94 ข้อเสนอแนะจากผลวิจัยควรนำข้อค้นพบที่ได้ไปสร้างโปรแกรมความผูกพัน โดยเฉพาะด้านอารมณ์ ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดนโยบายให้การสนับสนุนและพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพื่อความสุขและความสำเร็จที่ยั่งยืนสืบไป

**คำสำคัญ:** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน; ความผูกพันของบุคลากร; โรงพยาบาลชุมชน

## Abstract

The objective of this study was to analyze the confirmatory factors of community hospital employees. This was quantitative research. The sample consisted of 444 employees who worked in Doem Bang Nang Buat hospital and Bang Pla Ma hospital. Stratified random sampling was used. Questionnaires were used to collect data, with Cronbach's alpha confident was .922 The data were analyzed by Lisrel program. The result showed that the proposed model Fitted with the empirical data. The analysis showed that the model of confirmatory factor of employee engagement of community hospital's employees fitted with the empirical data, in which the maximum factor loading was the emotion factor. The subsequent factors were the doing factor, supporting factor, and thinking factor, respectively. All factor loadings were between .35 – .84, R. Squared ( $R^2$ ) was between a percentage of 12.0 – 70.0, the average variance extracted (AVE) was between .33 – .60 and the construct reliability (CR) was between .70–.94. Suggestions from the research should be created engagement program, especially the emotion factor. Another suggestion, corporate executives should set policies, support, and develop employee engagement for sustainable happiness and achievement.

**Keywords:** Confirmatory factor analysis; Employee engagement; Community hospital

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562-2565 มีเป้าหมายให้ลดอัตราว่างราชการให้ได้ร้อยละ 10 ภายใน 5 ปี ทำให้องค์กรภาครัฐไม่สามารถเพิ่มกรอบอัตราว่างราชการได้ จึงมุ่งเน้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การให้บริการอย่างมีคุณภาพ ระบบบริการเป็นเลิศภายใต้บุคลากรที่เท่าเดิมหรือลดลง (Office of the National Economics and Social Development Council, Office of the Prime Minister, 2016) นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องให้บุคลากรมีความสามัคคี ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเดิมภาคราชการเป็นภาคส่วนที่บุคคลภายนอกต้องการเข้ามาทำงานเพราะคิดว่าเป็นงานที่มั่นคง มีเกียรติ มีความก้าวหน้า มีบำเหน็จบำนาญ แต่ทิศทางของประเทศต้องการลดอัตราว่างและเพิ่มประสิทธิภาพ จึงทำให้มีภาระงานที่มากขึ้น หลายคนมีอายุมากขึ้น ทำงานได้น้อยลง หลายคนมีประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง เช่น วิชาชีพที่ต้องมีหัตถการ (เย็บแผล ผ่าตัด เป็นต้น) หลายคนหมดไฟทำงานเพราะขาดแรงจูงใจ หลายคนถูกว่าจ้างในลักษณะถูกจ้างชั่วคราว รายเดือน รายวัน รายคาบ การบรรจุเป็นข้าราชการทำได้ยากขึ้น หรือรอนานขึ้นกว่าจะได้บรรจุทำให้มีผลต่อความรู้สึกท้อแท้

ไม่มั่นคง และส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร อัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ปัญหาการต้องมาฝึกบุคลากรขึ้นมาทดแทนต้องใช้เวลา ใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้น บางครั้งพบว่าขาดบุคลากรทำงานไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งทำให้ระบบงานมีปัญหา ไม่ราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของ Murrey (2002) ได้ประเมินสถานการณ์ว่าจะขาดแคลนพยาบาลทั่วโลกกว่า 400,000 คนในปี 2020 ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยพบปัญหาขาดแคลนพยาบาลเช่นกัน ซึ่งเป็นปัญหาสะสมมานานกว่า 3 ทศวรรษ รวมไปถึงวิชาชีพอื่นๆ ทั้งสายงานบริการและสายงานสนับสนุนก็เช่นเดียวกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร สมหญิง ลมูลพักรัต (Lamounpuk, 2015) ได้ทำการวิจัยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลภาครัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันมีผลต่อการลาออกที่ลดลง และส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น ขณะที่ ดารณี เทียมเพ็ชร (Thiemphet, 2013) วิจัยเชิงสำรวจ ศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า บุคลากรที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากโดยจะแสดงออกในเรื่อง ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของโรงพยาบาลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรลดา ลิ้มกิตติสุภสิน (Limkitisuphasin, 2013) วิจัยเชิงสำรวจ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความผูกพันของบุคลากรและมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562-2565 ขณะที่ ปริณทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ (Phongnaksiri, 2022) ได้ทำการวิจัย ศึกษาปัจจัย แนวปฏิบัติการจัดการทางทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพฯ พบว่า การฝึกอบรม และสภาพการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน และจากการวิจัยของ จิตภา อาชา (Archa, 2018) ได้ทำการวิจัยศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 พบว่า ด้านจรรยาวัธในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .67 – .95 ขณะที่จุฑารัตน์ เกิดเจริญ (Kerdcharoen, 2018) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข พบว่าโมเดลความสัมพันธ์กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบด้านจิตใจ (เต็มใจอุทิศตนให้องค์กร) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากงานวิจัยข้างต้นพบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสาเหตุ เชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาล และพนักงานเอกชน งานวิจัยที่เป็นสหวิชาชีพในโรงพยาบาลยังมีน้อย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิจัยในกลุ่มสหวิชาชีพในโรงพยาบาล เพราะการทำงานในโรงพยาบาลนั้นต้องทำงานกันเป็นทีมสหวิชาชีพ ซึ่งต้องทำงานประสานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พฤติกรรมความผูกพันจึงมีความสำคัญในการ

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและส่งผลการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ องค์การมีความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพัน ที่ใช้แนวคิด Cook (2008) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมิติต่างๆ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความคิด ด้านอารมณ์ ด้านการกระทำ และด้านการสนับสนุนองค์กร พบว่างานวิจัยของ ดุษฎี อินทรประเสริฐ (Intraprasert, 2015) ซึ่งเป็นการวิจัยสำรวจความผูกพันของพนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และยังไม่พบว่ามีการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิด Cook (2008) ในกลุ่มสหวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัยได้ใช้ 4 องค์ประกอบนี้ในการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ในงานวิจัยนี้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน

## การทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดความผูกพันของบุคลากร** แนวคิดของ COOK (2008) ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านความคิด (Thinking) หมายถึง การที่บุคลากรทุ่มเทความคิด มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมาย ไม่ออกแวก ลุ่มลึก จริงจัง เพื่อความสำเร็จของงาน บทบาทในงานและองค์กร
- 2) ด้านอารมณ์ (Emotion) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกรัก มีใจจดจ่อต่องาน กระตือรือร้นในการทำงานทั้งเรื่องบทบาทในงานและองค์กร
- 3) ด้านการกระทำ (Doing) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานอย่างรับผิดชอบและทุ่มเท ตอบสนองอย่างทันทีต่ออุปสรรคและความท้าทาย พร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่ดี ขยายบทบาทในการทำงาน
- 4) ด้านสนับสนุน (Supporting) หมายถึง การที่บุคลากรชักชวนให้คนใกล้เคียงร่วมธุรกิจขององค์กร เป็นลูกค้าขององค์กร เข้าใจในอัตลักษณ์ขององค์กร

**ระดับความผูกพัน ซึ่งมี 3 ระดับ ได้แก่**

- 1) ระดับไม่มีความผูกพัน (Disengagement)
- 2) ระดับความผูกพันแบบต่างตอบแทน (Indebt obligation engagement)
- 3) ระดับความผูกพันแบบเต็มใจ (Full affective engagement)

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยที่ 1 : การร่วมมือของบุคลากรและการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ 2 : การออกแบบงาน งานที่ท้าทาย งานที่สร้างความสำคัญ และงานที่มีความหมาย

ปัจจัยที่ 3 : การให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ทางเลือกมากกว่าการ

บังคับ

ปัจจัยที่ 4 : ความยุติธรรมในองค์กร

ปัจจัยที่ 5 : ความไว้วางใจระหว่างบุคคลในองค์กร

ปัจจัยที่ 6 : ความกลมกลืนระหว่างบุคคลและองค์กร

ปัจจัยที่ 7 : การสนับสนุนทรัพยากรและสนับสนุนการทำงานขององค์กร

ปัจจัยที่ 8 : ภาวะผู้นำ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย ผู้นำประพฤติเป็นตัวอย่างที่ดี และสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดี

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีต่างๆ มาสนับสนุนแนวคิดของ COOK (2008) ทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยใช้ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ Maslow (1970) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (1962), ทฤษฎีของ Herzberg (1959) และ ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self Determination Theory : SDT) Deci & Ryan (1985) ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงทฤษฎีสนับสนุนแนวคิด

| ทฤษฎี        | ด้านความคิด                               | ด้านอารมณ์                       | ด้านการสนับสนุน                                                 | ด้านการกระทำ                                                  |
|--------------|-------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1.Maslow     | ชั้น 4, ชั้น 5                            | ชั้น 3                           | ชั้น 4, ชั้น 5                                                  | ชั้น 1-5                                                      |
| 2.McClelland | nAch<br>nPower                            | nAff                             | nAch                                                            | nAch<br>nAff<br>nPower                                        |
| 3.Herzberg   | ความต้องการ<br>ความสำเร็จ<br>ความก้าวหน้า | ความสัมพันธ์กับ<br>เพื่อนร่วมงาน | ความรับผิดชอบ<br>(งานส่วนรวม)                                   | ความรับผิดชอบ<br>(งานของตน)                                   |
| 4.SDT        | การหลีกเลี่ยง<br>การถูกกลืนโทษ            | ความสุขในงาน                     | ความสนใจในงาน<br>(งานส่วนรวม)<br>การหลีกเลี่ยง<br>การถูกกลืนโทษ | ความสนใจในงาน<br>(งานของตน)<br>การหลีกเลี่ยง<br>การถูกกลืนโทษ |

กล่าวคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ในชั้น 1 ถึง 5 จะแสดงออกในด้านการกระทำแตกต่างกันและมีผลในด้านอารมณ์ในชั้นที่ 3 และชั้นที่ 4, 5 มีผลต่อด้านความคิดและด้านการสนับสนุนองค์กร ขณะที่แมคคลี แลนด์ ความต้องการทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อความผูกพัน ด้านการกระทำ

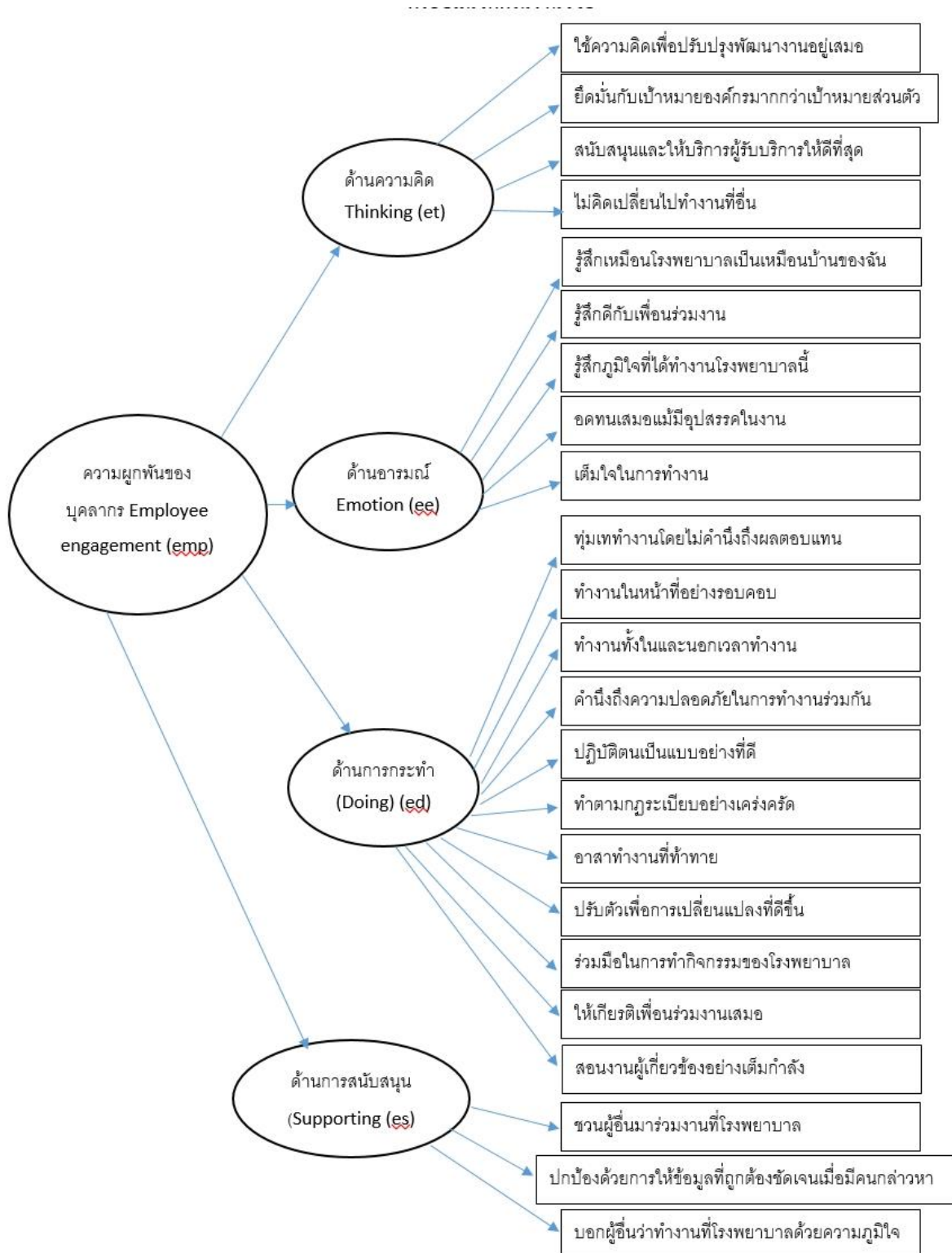
ที่แตกต่างกัน ซึ่งความต้องการความผูกพัน มีผลในด้านอารมณ์ ความต้องการอำนาจมีผลในด้านความคิดและการสนับสนุน องค์การให้สำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไป สำหรับเฮอร์ซเบิร์ก ความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้ามีผลต่อด้าน ความคิด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อด้านอารมณ์ และความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันด้านการ สนับสนุนด้านการกระทำ ขณะที่ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเองนั้น การหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษมีผลต่อด้าน ความคิด ด้านสนับสนุนและด้านการกระทำ ความสุขในงานมีผลต่อด้านอารมณ์ และความสนใจในงานมีผล ต่อความผูกพันในด้านการสนับสนุนและด้านการกระทำ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่ามีนักวิชาการรวมถึงองค์การธุรกิจหรือแม้แต่บริษัทที่ปรึกษาทาง ธุรกิจของต่างประเทศได้สร้างเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันเป็นจำนวนมากโดยเนื้อหาและข้อคำถามในแต่ละเครื่องมือวัดถูกสร้างขึ้นภายใต้คำนิยามขององค์ประกอบที่ต้องการศึกษา แต่โดยภาพรวมแล้วมีเครื่องมือวัดที่ ถูกสร้างขึ้นจากนักวิชาการเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็นจำนวนมาก ดังนี้ 1) พัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยสร้างองค์ประกอบจากแนวคิดของ Kahn (1990) ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านสติปัญญา (Intellectual engagement) ความยึดมั่นผูกพันด้านสังคม (Social engagement) และความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective engagement) โดยใช้มาตรา ประมาณค่า 7 ระดับ และให้ค่าน้ำหนักของคำตอบตั้งแต่ พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามน้อยที่สุด - พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบ ทั้ง 3 มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไครส์แควร์เท่ากับ 64; df เท่ากับ 24; GFI เท่ากับ .95; SRMR เท่ากับ .04; RMSEA เท่ากับ .08 และ CFI เท่ากับ .98 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .82 – .94 มีค่าความเชื่อมั่นแบบ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .91 จากนั้น นำแบบวัดที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพบว่า ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีอิทธิพล ทางลบต่อความตั้งใจลาออก 2) เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของ Rich, Lepine & Crawford (2010) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ วัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านร่างกาย (Physical engagement) จำนวน 6 ข้อ ความยึดมั่นผูกพันทางอารมณ์ (Emotional engagement) จำนวน 6 ข้อ และความยึดมั่นผูกพันด้านการรับรู้ (Cognitive engagement) จำนวน 6 ข้อ 3) การศึกษาโมเดลความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีพันธะสัญญาทาง จิตวิทยา (psychological contract) เป็นตัวแปรส่งผ่านของ Bhatnagar & Biswas (2009) ได้ใช้แนวคิดของ The Gallup organization ที่มีข้อคำถาม 12 ข้อ (Gallup Q12) แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความต้องการพื้นฐาน (Basic need) ด้านการสนับสนุนจากองค์การ (Management support) ด้านสัมพันธ์ภาพ (Relateness) และด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 พบว่าองค์ประกอบนี้ถูก นำไปศึกษาร่วมกับตัวแปรทางจิตวิทยาต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในการสื่อสาร

ภายในองค์การ (Iyer & Suryanarayan, 2012) ประสิทธิภาพของการทำงาน (Anitha, 2014) แต่ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Cook (2008) ในงานวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีการวัดความผูกพัน 4 ด้าน คือ ด้านความคิด ด้านอารมณ์ ด้านการกระทำ และด้านการสนับสนุนองค์การ ซึ่งได้ทบทวนงานวิจัยของดุขฎิ อินทรประเสริฐ ที่สำรวจความผูกพันของพนักงานต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทยประจำปี 2558 โดยใช้แนวคิดของ Cook (2008) ในแนวคิดหลักในการวิจัย โดยมีการสร้างแบบวัดความผูกพัน 23 ข้อ โดยเป็นการวัดด้านความคิด 4 ข้อ ด้านอารมณ์ 5 ข้อ ด้านการกระทำ 11 ข้อ และด้านการสนับสนุนองค์การ 3 ข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 2 คะแนน เห็นด้วยให้ 3 คะแนน และเห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 4 คะแนน ผู้วิจัยจะใช้แบบวัด ความผูกพันของบุคลากรของดุขฎิ อินทรประเสริฐ ในการวิจัยครั้งนี้ โดยทำการปรับปรุงข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลบางปลาม้า และโรงพยาบาลเดิมบางนางบวช โดยกลุ่มตัวอย่างสุ่มจากบุคลากรในโรงพยาบาลคำนวณ จากกฎความเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดไว้ว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรสังเกตในโมเดลที่เพียงพอ ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ควรมีสัดส่วนอย่างน้อย 10 – 20: 1 (Schumacker & Lomax, 1996) ซึ่งจากกรอบแนวคิด ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 23 ตัว ขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 230 – 460 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ในโรงพยาบาลบางปลาม้า (220 คน) และโรงพยาบาลเดิมบางนางบวช (224 คน) ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 444 คน

### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ คือ แบบวัดความผูกพันของบุคลากร เป็นแบบวัดที่สร้างโดย ดุษฎี อินทรประเสริฐ โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Cook (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านความคิด 4 ข้อ ด้านอารมณ์ 5 ข้อ ด้านการกระทำ 11 ข้อ และด้านสนับสนุนองค์กร 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมิณรวมค่า 4 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4 คะแนน) ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) พิสัยคะแนนมีค่า 23 – 92 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีความผูกพันสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยได้นำแบบวัดไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Index of consistency : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก .50 ขึ้นไป แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item–Total Correlation) อยู่ที่ .353 – .784 และมีความความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ที่ .922

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Index of consistency: IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item–Total Correlation) และความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) 2) การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ การทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ

หลายตัวแปร (multivariable normal test) ด้วยการทดสอบ Chi-square test ค่าความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product moment correlation Coefficient) 4) การตรวจสอบคุณภาพของโมเดล โดยใช้ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) ด้วยค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) 5) การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวแปรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (lisrel program)

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 444 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.73 สมรส ร้อยละ 53.15 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.08 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 45.72 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.14 อายุโดยเฉลี่ย 41 ปี และรายได้/เงินเดือน เฉลี่ย 22,664.45 บาท

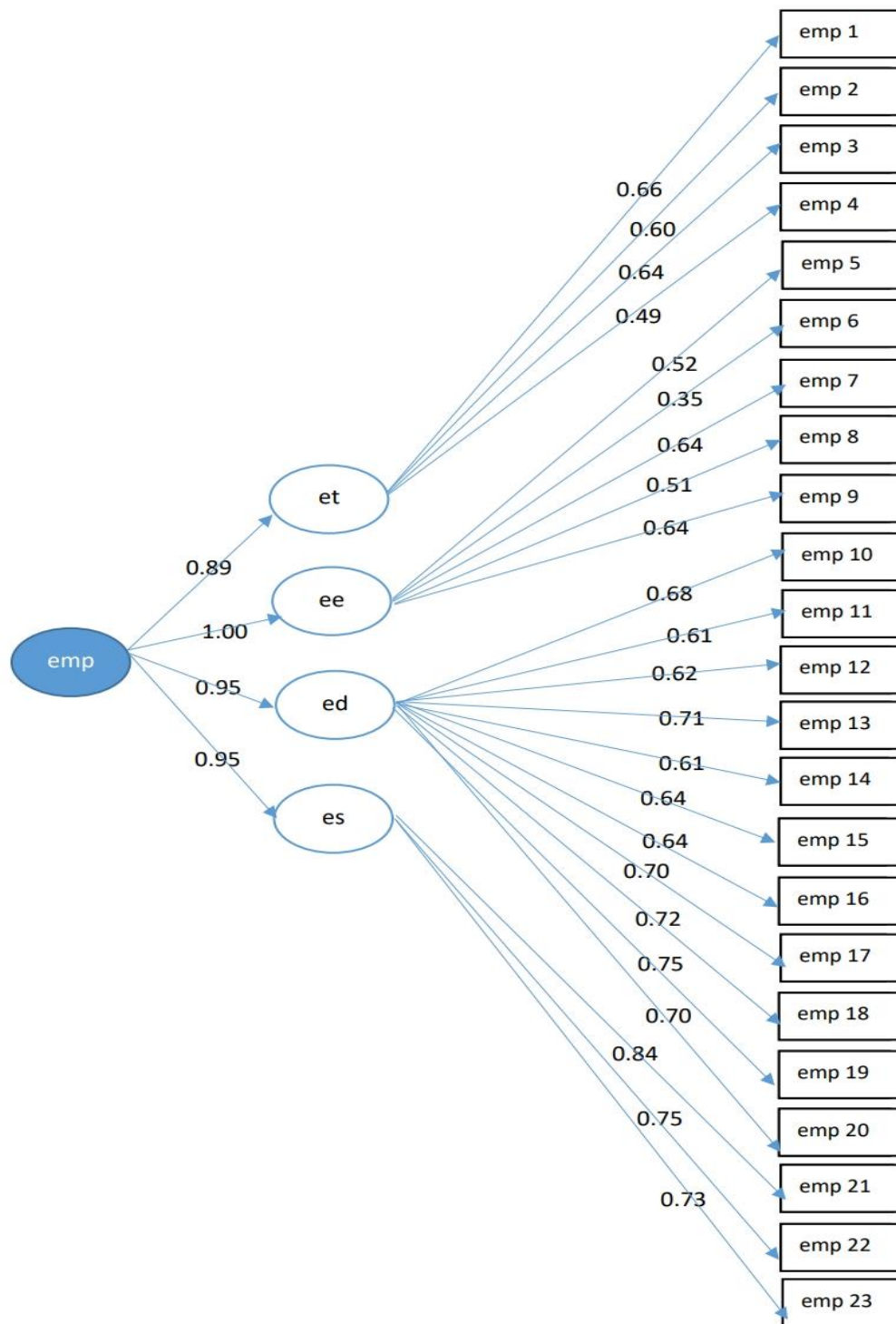
### ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ของตัวแปรสังเกต พบว่า มีค่าระหว่าง 2.86 ถึง 3.36 การกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.43 ถึง 0.76 การตรวจสอบค่าความเบ้ (skewness) ของตัวแปรสังเกต พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -0.017 ถึง 1.121 การตรวจสอบค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรสังเกต พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง -1.387 ถึง 3.119 การทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติหลายตัวแปร (multivariable normal test) ของตัวแปรสังเกตโดยการทดสอบ Chi-square test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value เท่ากับ .00) แสดงว่าไม่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ หลายตัวแปร (multivariable normal) อย่างไรก็ตาม หากใช้เกณฑ์การตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรแต่ละตัว ด้วยความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) ที่ Curan, West & Finch (1996 Cited in Vanichbuncha, 2014) ที่ได้เสนอไว้ว่าความเบ้ น้อยกว่า 3 หรือมากกว่า 3 หมายถึง ข้อมูลไม่สมมาตรหรือเบ้มาก ความโด่งน้อยกว่า 10 หรือมากกว่า 10 หมายถึง ข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ และความโด่งน้อยกว่า -20 หรือมากกว่า 20 หมายถึง เกิดปัญหารุนแรง จากผลการวิเคราะห์ความเบ้ และความโด่ง จึงอนุมานได้ว่า ข้อมูล มีการแจกแจงเป็นแบบปกติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .11 ถึง .63 ไม่มีคู่ใด มีความสัมพันธ์เกิน .85 ที่จะทำให้เกิดปัญหาภาวะรวมเส้นตรง (multicollinearity) (Kline, 2005) จึงเหมาะสม ที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นต่อไป

### ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนหลังการปรับโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\text{Chi-Square} = 393.71$   $\text{df} = 201$  และ  $\text{CMIN/df.} = 1.958 < 2$  มีความสอดคล้อง และค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ  $.99 > .95$ , ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ  $.92 > .90$  (Kline, 1998), ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ  $.90$  (Kline, 1998) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ  $.048 < .05$ , ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ  $.011 < .05$ , ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ  $.98 > .95$  และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบพื้นฐาน (IFI) เท่ากับ  $.99 > .95$  ซึ่งทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ (Kline, 1998)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง โมเดลความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ของทั้ง 4 องค์ประกอบพบว่า มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์อยู่ที่  $.35-.84$  มากกว่า  $.30$  และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ( $R^2$ ) ระหว่าง  $12.0\%-70.0\%$  เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่าความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) จากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ  $.33 - .60$  ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ  $.70 - .94$  แสดงว่ามีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูง ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง โมเดลความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง  $.79 - 1.0$  และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ( $R^2$ ) ระหว่าง  $.79 - 1.0$  เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่าความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) จากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ น้อยกว่า และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ  $.94$  มากกว่า  $.70$  แสดงว่ามีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูง โดยที่ค่า  $\text{AVE} .42 < .50$  นั้น Fornell & Larcker (1981) อธิบายว่า ถ้า  $\text{AVE} < .5$  แต่  $\text{CR} > .6$  ถือว่ายอมรับได้ ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าที่ยอมรับได้และมีค่า CR มีค่าความเชื่อมั่นโครงสร้างแสดงรายละเอียดดังตาราง 2 และภาพที่ 2



Chi – Square = 393.71, df = 201, P-value = 0.00000, RMSEA = 0.048

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน

| ตัวแปรแฝง                            | ตัวแปรสังเกต         | B (SE)    | β   | t       | R <sup>2</sup> | AVE | CR  |
|--------------------------------------|----------------------|-----------|-----|---------|----------------|-----|-----|
| การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง |                      |           |     |         |                |     |     |
| ด้านความคิด<br>(et)                  | (emp1)               | .28       | .66 | –       | .43            | .37 | .70 |
|                                      | (emp2)               | .28(.03)  | .60 | 10.18** | .36            |     |     |
|                                      | (emp3)               | .34(.03)  | .64 | 10.83** | .42            |     |     |
|                                      | (emp4)               | .37(.05)  | .49 | 8.06**  | .24            |     |     |
| ด้านอารมณ์<br>(ee)                   | (emp5)               | .32       | .52 | –       | .27            | .33 | .74 |
|                                      | (emp6)               | .16(.02)  | .35 | 6.87**  | .12            |     |     |
|                                      | (emp7)               | .29(.03)  | .64 | 9.49**  | .40            |     |     |
|                                      | (emp8)               | .26(.03)  | .51 | 8.27**  | .26            |     |     |
|                                      | (emp9)               | .32(.03)  | .64 | 9.53**  | .41            |     |     |
| ด้านการ<br>กระทำ(ed)                 | (emp10)              | .41       | .68 | –       | .46            | .46 | .91 |
|                                      | (emp11)              | .28(.03)  | .61 | 11.32** | .37            |     |     |
|                                      | (emp12)              | .36(.03)  | .62 | 11.50** | .38            |     |     |
|                                      | (emp13)              | .35(.03)  | .71 | 11.95** | .50            |     |     |
|                                      | (emp14)              | .26(.02)  | .61 | 11.34** | .37            |     |     |
|                                      | (emp15)              | .32(.03)  | .64 | 11.89** | .41            |     |     |
|                                      | (emp16)              | .33(.03)  | .64 | 11.89** | .41            |     |     |
|                                      | (emp17)              | .34(.03)  | .70 | 12.85** | .49            |     |     |
|                                      | (emp18)              | .38(.03)  | .72 | 14.70** | .52            |     |     |
|                                      | (emp19)              | .35(.03)  | .75 | 12.44** | .56            |     |     |
|                                      | (emp20)              | .32(.02)  | .70 | 12.85** | .49            |     |     |
| ด้านการ<br>สนับสนุน (es)             | (emp21)              | .45       | .84 | –       | .70            | .60 | .82 |
|                                      | (emp22)              | .36(.02)  | .75 | 16.92** | .56            |     |     |
|                                      | (emp23)              | .36(.02)  | .73 | 16.28** | .53            |     |     |
| การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง   |                      |           |     |         |                |     |     |
| ความผูกพัน<br>(emp)                  | ด้านความคิด (et)     | .89 (.07) | .89 | 12.82** | .79            | .42 | .94 |
|                                      | ด้านอารมณ์ (ee)      | 1.0 (.09) | 1.0 | 10.95** | 1.0            |     |     |
|                                      | ด้านการกระทำ(ed)     | .95 (.07) | .95 | 14.39** | .90            |     |     |
|                                      | ด้านการสนับสนุน (es) | .95 (.05) | .95 | 18.96** | .91            |     |     |

หมายเหตุ: \*\*p&lt;.01

– ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters)

จากตาราง 2 สรุปว่าโมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรความผูกพันด้านความคิด (et) พบว่าสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) อยู่ระหว่าง .49 – .66 โดยมีตัวแปร 3 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้ง 3 ตัวสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของตัวแปรแฝงด้านความคิด (et) โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ฉันใช้ความคิดเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ (emp1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .66 รองลงมาคือฉันคิดเสมอว่างานของฉันคือต้องสนับสนุนและให้บริการผู้รับบริการให้ดีที่สุด (emp3) ฉันยึดมั่นกับเป้าหมายขององค์การมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว (emp2) และฉันไม่เคยคิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น (emp4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .64, .60 และ .49 ตามลำดับ

โมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรความผูกพันด้านอารมณ์ (ee) พบว่าสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตทั้ง 5 ตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) .35 – .64 โดยมีตัวแปร 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของตัวแปรแฝงด้านอารมณ์ (ee) โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ผลงานที่ฉันทำทุกชิ้น สร้างความภาคภูมิใจในแก่ฉัน (emp7) และฉันเต็มใจทำทุกอย่าง เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน (emp9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .64 รองลงมา คือฉันรู้สึกเหมือนโรงพยาบาลเป็นเหมือนบ้านของฉัน (emp5) ฉันอดทนเสมอ แม้บางครั้งจะมีอุปสรรคในการทำงาน (emp8) และฉันชอบเพื่อนร่วมงานที่โรงพยาบาล (emp6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .52, .51 และ .35 ตามลำดับ

โมเดลการวัด ของตัวแปรความผูกพันด้านการกระทำ (ed) พบว่าสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตทั้ง 11 ตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้ง 11 ตัวสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของตัวแปรแฝงด้านการกระทำ (ed) โดยตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ฉันให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเสมอ (emp19) รองลงมาคือฉันร่วมมือในการทำกิจกรรมขององค์การ แม้ว่าต้องใช้เวลานอกเวลางาน (emp18) ฉันทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อผู้เกี่ยวข้องรอบด้าน (emp13) ฉันไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์การ แม้ว่าจะต้องปรับตัวมากมาย (emp17) ฉันสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ (emp20) ฉันทุ่มเททำงานให้กับโรงพยาบาลโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับ (emp10) ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (emp15) ฉันอาสาทำงานที่ทำหายหรืองานเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคของหน่วยงาน (emp16) ฉันใช้เวลาในการทำงานทั้งในและนอกเวลางาน (emp12) ฉันทำงานในหน้าที่อย่างรอบคอบ แม้จะได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วน (emp11) และฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์การ (emp14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .72, .71, .70, .70, .68, .64, .64, .62, .61 และ .61 ตามลำดับ

โมเดลการวัดของตัวแปรความผูกพันด้านการสนับสนุน (es) พบว่า สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตทั้ง 3 ตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้ง 3 ตัวสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของตัวแปรแฝงด้านการสนับสนุน (es) โดย

ตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ฉันทบอกผู้อื่นว่าโรงพยาบาลเป็นหน่วยงานที่มีคุณค่าควรมาร่วมงาน (emp21) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .84 รองลงมา คือ ฉันทปกป้องโรงพยาบาลด้วยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเมื่อมีผู้กล่าวหา (emp22) และฉันทบอกผู้อื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลอย่างภูมิใจ (emp23) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .75 และ .73 ตามลำดับ

โมเดลการวัดของตัวแปรความผูกพัน พบว่าสามารถวัดได้ด้วยทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ด้านอารมณ์ (ee) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.00 รองลงมาคือด้านการกระทำ (ed) และด้านการสนับสนุน (es) และด้านความคิด (et) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .95, .95 และ .89 ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาล ชุมชนพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ ด้านความคิด ด้านอารมณ์ ด้านการกระทำ และด้านการสนับสนุน ตามแนวคิดของ Cook (2008) ทั้งนี้เพราะความเข้มงวดในการทบทวนวรรณกรรม เพื่อใช้แนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยนี้ และความเข้มงวดในการดำเนินการวิจัย ดังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยทำการการตรวจสอบข้อมูล (Data Screening) ก่อน ได้แก่ ตัดข้อมูลที่เป้น Outlier Data, ไม่มี Missing Data ตรวจสอบข้อบกพร่องเบื้องต้นทั้งการแจกแจงแบบปกติ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่จะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (multicollinearity) ตรวจสอบคุณภาพของโมเดล ด้วยค่าความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เมื่อข้อมูลมีความเหมาะสม จึงจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

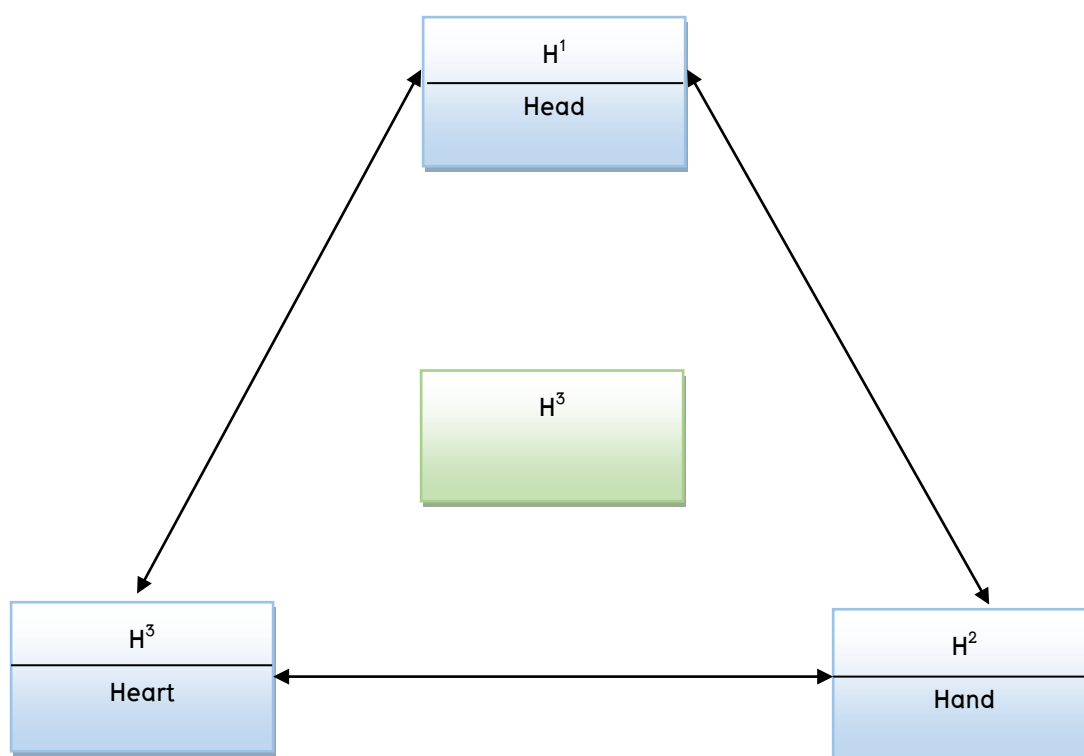
โมเดลการวัดของตัวแปรความผูกพัน พบว่า สามารถวัดได้ด้วยทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ด้านอารมณ์ (ee) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 1.00 รองลงมาคือด้านการกระทำ(ed) และด้านการสนับสนุน (es) และด้าน ความคิด (et) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .95, .95 และ .89 ตามลำดับ

จากองค์ประกอบด้านอารมณ์มีค่าน้ำหนักมากที่สุด โดยเฉพาะความรู้สึกภูมิใจ และความเต็มใจมีค่าน้ำหนักมากที่สุดในด้านอารมณ์ที่ .64 ทั้งคู่ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอารมณ์เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนแสดงออกได้เร็วที่สุด เร็วมากกว่าความคิด และการกระทำอารมณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจแล้วนำไปสู่ความคิด และการกระทำต่อไป เมื่อ บุคลากรมีความรู้สึกรัก มีจิตใจจดจ่อ มีความภูมิใจและเต็มใจ

แล้วยอมคิดและวางเป้าหมาย เพื่อให้งานสำเร็จ แล้วลงมือทำและสนับสนุนงานต่าง ๆ ในองค์กร ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Kahn (1990) ซึ่งเป็นคนแรกที่อธิบายแนวคิดความผูกพันของบุคลากร Employee engagement) ว่าความผูกพันของบุคลากรจะแสดงออกเป็น 3 ส่วน ทางกาย (physical), ทางการรู้คิด (Cognitive) และทางอารมณ์ (Emotion) ในระหว่างการทำบทบาทในการปฏิบัติงาน และอธิบายต่อไปว่า ความผูกพันของบุคลากรเกิดจากอิทธิพลของเงื่อนไขในเชิงจิตวิทยาในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ และทรัพยากร เช่นเดียวกัน Saks (2006) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรได้พัฒนาผ่านทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการรู้คิด (Cognitive), ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotion) และด้านพฤติกรรม (Behavior) ในการแสดงออกในบทบาทในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดุษฎี อินทรประเสริฐ (Intraprasert, 2015) เป็นงานวิจัยสำรวจความผูกพันของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ประจำปี 2558 ในกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง มีประเด็นความผูกพันที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอารมณ์ ซึ่งอยู่ในระดับความผูกพันมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยความผูกพันเท่ากับ 4.00 คิดเป็นร้อยละ 100) ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา อภิบาลศรี (Apibansri, 2018) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สพ. ในภาคตะวันออก พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ด้านจิตใจ มีค่าน้ำหนัก .98 รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .626 และ .758 ตามลำดับ และสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ เกิดเจริญ (Kerdcharoen, 2018) ความผูกพันด้านจิตใจ ในส่วนความเต็มใจอุทิศตนให้องค์กร ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน คือ ด้านอารมณ์ รองลงมาเท่ากันคือ ด้านการกระทำ และด้านสนับสนุน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความคิด ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพดังนี้ (ภาพที่ 3)



ภาพที่ 3 : H³ Model

H¹ (Head) คือ ด้านความคิด เป็นความผูกพันในระดับความคิด เป็นจุดเริ่มต้นของความผูกพัน เป็นระดับที่พบได้ทั่วไป ซึ่งอาจจะยังไม่ได้รู้สึกผูกพันมากนัก หรือยังไม่ได้กระทำการใดในการสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่อง

H² (Hand) คือ ด้านการกระทำและด้านการสนับสนุน เป็นความผูกพันในระดับปฏิบัติ ลงมือกระทำ ลงมือสนับสนุนกิจกรรม การงานต่างๆจนเกิดความผูกพัน เป็นระดับที่มีความพยายาม มีความอดสาเห อาจทำได้ด้วยใจหรือทำตามหน้าที่จนเกิดความผูกพัน

H³ (Heart) คือ ด้านอารมณ์ เป็นความผูกพันในระดับจิตใจ มีความรู้สึกร่วมในการกระทำ หรือการสนับสนุนสิ่งใดก็จะทำด้วยความตั้งใจมีความรู้สึกยึดโยง กับสิ่งที่ทำด้วยความรู้สึกพิเศษเป็นระดับความผูกพันที่ลึกซึ้งและยั่งยืนกว่า H¹ และ H²

ในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต้องใช้ทั้ง H¹, H² และ H³ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนสืบไป

## สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความนี้ พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งทำในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสหวิชาชีพในโรงพยาบาล องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนัก

สูงสุดคือด้านอารมณ์ ซึ่งสามารถจัดระดับน้ำหนักองค์ประกอบได้ตาม H<sup>3</sup> Model คือ H<sup>1</sup> (Head) ด้านความคิด H<sup>2</sup> (Hand) ด้านการกระทำ ด้านการสนับสนุน และ H<sup>3</sup> (Heart) ด้านอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลของการวิจัย พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ควรนำข้อค้นพบที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ความผูกพันทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะด้านอารมณ์ต่อไป ผู้บริหารหน่วยงาน และองค์กรในระดับต่างๆควรให้การสนับสนุนและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกัน จนสามารถแสดงออกผ่านความคิด อารมณ์ การกระทำ และการสนับสนุนองค์กร นำพาบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขและมีความสำเร็จอย่างยั่งยืนสืบไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันของบุคลากร ซึ่งพบว่าทั้ง 4 ด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น งานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันและนำไปสร้างโปรแกรมความผูกพัน แล้วนำไปทดลองเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความผูกพันให้ครบทั้ง 4 ด้านต่อไป

## References

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Apibansri, C. (2018). A confirmatory factor analysis of the organizational commitment of the teachers working under the Primary Educational Service Area (PESA) in the Eastern region. *2nd Innovation for Learning and Invention 2018 (ILI 2018)*. 18 July 2018 at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani Province. 400–410.
- Archana, J. (2018). *An analysis of employees' corporate commitment factors of Krung Thai Bang Public Company Ltd. In the Northeastern region 2*[Master's Thesis, Rajabhat MahaSarakhm University].

- Bhatnagar, J., & Biswas, S. (2009). The mediator analysis of psychological contract: Relationship with employee engagement and organizational commitment. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 5(6), 1–23.
- Cook, S. (2008). *The essential guide to employee engagement, better business performance through staff satisfaction*. Kogan Page.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16–29.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. Plenum.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Gallup Organization (2013). *The 2013 state of American workplace report employee engagement insights for business leaders worldwide*. Gallup.
- Herzberg F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Intraprasert, D. et. al. (2015). *Survey of employee satisfaction of the expressway authority of Thailand*. Srinakharinwirot University.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692.
- Kerdcharoen, J. (2018). *The Factors Development of Nurse engagement for regional Hospitals in health region 6, Ministry of public health*[Doctoral dissertation, Rajabhat Rajanagarindra University].
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Lamounpuk, S. (2015). *Multilevel antecedents and effects of professional engagement on job performance and intention to leave nursing profession of professional nurses in governmental hospitals, Bangkok metropolitan area*[Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University].
- Limkitisuphasin, P. (2013). *The relationship between the organizational engagement and the improvement in the quality of health care*[Master's Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi].
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. Harper and Row.
- McClelland, D. C., (1962). *Business drive and national achievement*. D. Van Nostrand.

- Murray, C. (2002). IQ and income inequality in a sample of sibling pairs from advantaged family backgrounds. *American Economic Review*, 92(2), 339–343.
- Office of the National Economics and Social Development Council, Office of the Prime Minister. (2016). *National Economics and Social Development No. 12. 2560–2564*. Office of the Prime Minister.
- Phongnaksiri, P. (2022). *The relationship between human resource practices and employee engagement of startup organizations/businesses in Bangkok*[Master's Thesis, Mahidol University].
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617–635.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600–619.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Suryanarayanan, I., & Israel, D. (2011). Structural equation modeling for testing the impact of organization communication satisfaction on employee engagement. *South Asian Journal of Management*, 19(1), 13–23.
- Thiemphet, D. (2013). *Organizational commitment of personnel at Sa Kaeo Crown Prince Hospital*. [Master's Thesis, Burapha University].
- Vanichbuncha, K. (2014). *Analysis of Structural Equation Model (SEM) with AMOS* (2nd ed.). Sam Lada Limited Partnership.