

## อิทธิพลของการบริหารผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน\*

บุษกร คำโฮม<sup>1</sup> ธวามินทร์ เกรือโฮม<sup>2</sup>

(วันที่รับบทความ: 15 กันยายน 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 24 ธันวาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 28 ธันวาคม 2564)

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและความยุติธรรมในองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ประเภททำงานเต็มเวลาจำนวน 200 คน จากโรงพยาบาลเอกชน 6 แห่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างสอง ประเทศไทย โดยกำหนดลักษณะของกลุ่มตัวอย่างต้องมีอายุอย่างน้อย 1 ปี เลือกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิและการเลือกแบบสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้การวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลเอกชนมีการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานได้รับจากองค์กรในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง รูปแบบอิทธิพลของการบริหารผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีระดับการบริหารผลการปฏิบัติงานมากขึ้นจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และรับรู้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานได้รับจากองค์กรมากขึ้น แต่ทั้งนี้การรับรู้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานได้รับจากองค์กรไม่ได้ส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้ทำให้โรงพยาบาลเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงาน และรู้ระดับของการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถนำไปกำหนดแผนการบริหารจัดการองค์กรในด้านดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** การบริหารผลการปฏิบัติงาน, ความยุติธรรมในองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร

\* บทความวิจัย สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

<sup>1</sup> อาจารย์, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, E-mail: bussakorn.k@ubu.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, E-mail: tawamin@hotmail.com

## Influences of Performance Management and Organizational Justice on Employees' Organizational Commitment, Private Hospitals\*

*Bussakorn Khumhome<sup>1</sup> Tawamin Kruasom<sup>2</sup>*

*(Received: September 15, 2021; Revised: December 24, 2021; Accepted: December 28, 2021)*

### Abstract

The purposes of this research were 1) to study performance management, organizational justice and organizational commitment among private hospitals, 2) to study the influence of performance management onto organizational justice and organizational commitment, and 3) to study the influence of organizational justice onto organizational commitment. This research employed a survey research and data were collected by questionnaire. The 200 samples were full time medical staff from 6 private hospitals located within the lower northeastern part two, Thailand. The specific criterion of having at least one year of experience was identified for the respondents. The sample was selected based on firstly, stratified random sampling method and secondly, convenience sampling. Structural equation modeling was used for data analysis.

In findings, among the private hospitals, the performance management reveals at high level, and perceived organizational justice and organizational commitment are at a moderate level. The structural equation model of influence of performance management and organizational justice on employees' organizational commitment is valid and fit to the empirical data. In brief, higher of performance management makes more effect to organizational commitment and further with more organizational justice. Unfortunately, the note of organizational justice has no impact to organizational commitment. In research contribution, the private hospitals have to concern with the importance of performance management and understand performance management level. It is further to regulate an effective managerial plan.

**Keywords:** Performance Management, Organizational Justice, Organizational Commitment

\* Research Article from Department of Business Management Program, Ubon ratchathani Business School, Ubon Ratchathani University

<sup>1</sup> Lecturer, Business Management Program, Ubon ratchathani Business School, Ubon Ratchathani University, E-mail: bussakorn.k@ubu.ac.th

<sup>2</sup> Lecturer, International Business Management Program, Ubon ratchathani Business School, Ubon Ratchathani University, E-mail: tawamin@hotmail.com

### ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

พลสุข นิลกิจสรานนท์ (2562) กล่าวว่าธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนถือเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญเนื่องจากเกี่ยวข้องกับความเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ในปี พ.ศ. 2559 มีผู้มารักษาตัวที่โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยกว่า 61.60 ล้านราย จากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคมไทย อาทิ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และกระแสความสนใจในการดูแลสุขภาพ ส่งผลให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่องเฉลี่ยร้อยละ 10 - 13 ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2564 อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ท้าทายสำหรับผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนประการหนึ่ง คือ การขาดแคลนแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ โดยแนวโน้มจำนวนโรงพยาบาลเอกชนที่เพิ่มขึ้นจะยิ่งทำให้โรงพยาบาลแข่งขันกันยื่นข้อเสนอที่ดีเพื่อให้ได้แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์เข้ามาร่วมงานด้วยซึ่งจะส่งผลให้ต้นทุนในการดำเนินการสูงขึ้นตามไปด้วย จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนต้องหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยต้องศึกษาว่าจะทำอย่างไรบุคลากรจึงจะคงอยู่กับองค์กรและมีความเต็มใจทำงานเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จหรือเรียกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัย หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงการลาออกจะลดลง (Ahmad, 2018) เกิดพฤติกรรมนวัตกรรมการมากขึ้น (Marques, Galende, Cruz, & Ferreira, 2014) และทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (ชยาภรณ์ แสงเฟื่อง, 2560) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ที่ผ่านมานักวิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยหลายงานมีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมียุทธศาสตร์ประกอบหลายด้าน เช่น การวางแผนกำลังคน การคัดเลือก การสรรหา การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นต้น งานวิจัยที่ผ่านมาจึงมีข้อจำกัดคือไม่สามารถลงรายละเอียดในแต่ละด้านได้อย่างครอบคลุม เช่น Srivastava & Dhar (2016) ที่ระบุรายละเอียดการบริหารผลการปฏิบัติงานเพียงการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลงาน การให้รางวัลที่เป็นธรรมชาติ การให้อำนาจและการพัฒนาทักษะ ส่วนวิชญ์ อภิบาลศรี (2558) เน้นเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรจะพบว่าผลการวิจัยในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรยังได้ข้อสรุปที่ไม่ชัดเจน เช่น งานวิจัยของ วีระยุทธ วงศ์รัถยา (2558) พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของวิชญ์ อภิบาลศรี (2558) ที่พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (วีระยุทธ วงศ์รักษา, 2558) กล่าวคือ หากองค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้เชื่อมโยงการกับให้รางวัลหรือการลงโทษย่อมทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (กรสรศักดิ์ เอนกศักดิ์พงศ์, 2556) ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ การนำส่ง และการลดต้นทุน (Kagaari, Munene, & Ntayi, 2010) งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรยังพบได้น้อย ล่าสุดคืองานวิจัยของ Farndale, Hope-Hailey & Kelliher (2011) ที่พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรกึ่งกลางของความสัมพันธ์ดังกล่าว กล่าวคือการทำให้องค์กรนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าเป็นธรรมนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะในประเทศอังกฤษและไม่ได้ศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน สำหรับประเทศไทยในช่วงเวลานี้โรงพยาบาลเอกชนกำลังเติบโต และประสบปัญหาการขาดแคลนแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ การศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2560) รายงานว่าสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือหนึ่งคนดูแลประชากรมากที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่น ๆ จังหวัดที่มีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรมากที่สุด (แพทย์มีภาระงานมากที่สุด) 10 อันดับแรก ได้แก่ บึงกาฬ ศรีสะเกษ นครพนม หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ เพชรบูรณ์ สกลนคร ยโสธร สระแก้ว และกำแพงเพชร ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า 3 ใน 10 จังหวัด อยู่ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้แก่ ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และยโสธร แสดงว่าพื้นที่ดังกล่าวต้องการบุคลากรทางการแพทย์เพิ่มนอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องรักษานักวิชาการให้คงอยู่กับองค์กรอีกด้วย

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลดีต่อองค์กรหลายด้านไม่ว่าจะเป็นทำให้การลาออกจะลดลง ทำให้เกิดพฤติกรรมวินัยมากขึ้น และทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ประกอบกับ โรงพยาบาลเอกชนในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และยังไม่พบการศึกษานิเทศของการบริหารผลการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นการศึกษานิเทศของการบริหารผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทั้งนี้เพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนมากขึ้นระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในบริบทที่แตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งข้อค้นพบที่คาดว่าจะได้รับ

จากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและความยุติธรรมในองค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร

### สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. การบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความยุติธรรมในองค์กร
3. ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

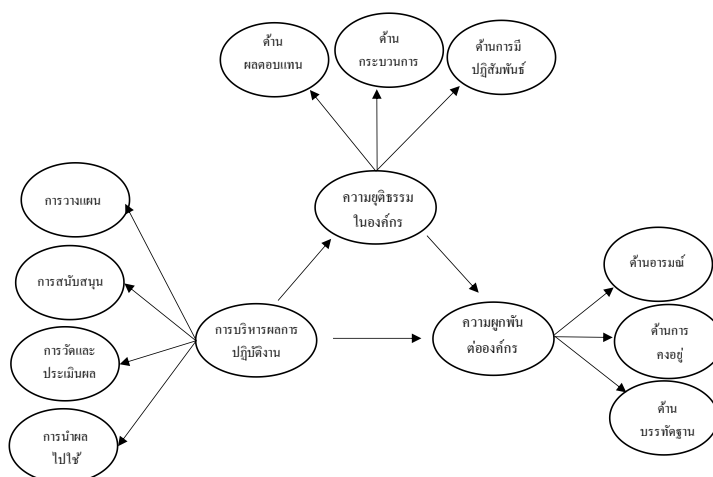
การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดภาระงาน การกำหนดเป้าหมายการทำงานตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับบุคคล การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสารแผนงาน เป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินผลงาน 2) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดระบบที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน การออกแบบงานเพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดทำคู่มือการทำงาน การพัฒนาความรู้และทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน 3) การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การติดตามผลงาน การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ 4) การนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ ประกอบด้วย การเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับการให้รางวัล การลงโทษ การโยกย้าย และการเลื่อนขั้น การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและการปรับปรุงงาน (Loew, 2015; Das, 2003; นีร ศรีสุนทร, 2559) การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบทางบวกต่อการยอมรับผลการประเมินผลงาน ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน การรับรู้ความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร (ยูทหนา แซ่เดียวและทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร, 2560) ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Farndale, Hope-Hailey & Kelliher, 2011)

ความยุติธรรมในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรว่ามีความเหมาะสมกับสิ่งที่ลงทุนลงแรงให้กับองค์กรหรือไม่ 2) ความเป็นธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นธรรม ความถูกต้องและการตรวจสอบได้ของกระบวนการการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการทำงาน และการจัดสรรผลตอบแทนที่ใช้ในองค์กรและ 3) ความเป็นธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่ได้รับจากหัวหน้างาน โดยพิจารณาจากการแสดงออกต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ มีเหตุผล ไม่มีอคติ เสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร (Park, Song & Lim, 2016) การศึกษาในหน่วยงานรัฐในประเทศดูไบพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Suliman & Kathairi (2012) สอดคล้องกับ Farndale, Hope-Hailey & Kelliher, 2011) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในองค์กรที่มีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงทำให้มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ชยาภรณ์ แสงเฟื่อง, 2560) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบทางบวกกับพนักงานและองค์กร เช่น ทำให้การลาออกของพนักงานลดลง (Ahmad, 2018) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านจิตวิทยา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Affective Commitment เป็นอารมณ์ของบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ เต็มใจให้การช่วยเหลือเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย 2) Normative Commitment เป็นความภักดีของบุคคลอันเป็นผลมาจากการขัดเกลาทางสังคม เบื้องต้นในวัฒนธรรมที่เน้นความภักดีต่อสถาบันรวมถึงองค์กร เป็นความรู้สึกว่าการคงอยู่กับองค์กรและการภักดีต่อองค์กรเป็นความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม 3) Continuance Commitment เป็นการตัดสินใจของบุคคลที่จะยังคงอยู่ในองค์กรเนื่องจากการมองในแง่การลงทุนส่วนบุคคล เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเททำงานแล้วจึงต้องการอยู่กับองค์กรต่อเพื่อผลประโยชน์ที่จะได้รับจากสิ่งที่ได้ทำไป (Ugboro, 2003) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Farndale, Hope-Hailey & Kelliher, 2011) การบริหารจัดการในหน่วยงาน เช่น การกำหนดทิศทางการทำงานและแบ่งงานให้ชัดเจน (ณพัชญ์ภา สว่างนุวัตรกุล, 2562) งานวิจัยที่ผ่านมาพบหลายตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรการบริหารผลการปฏิบัติงานแล้วพบว่าไม่มีตัวครอบคลุมตัวแปรอื่นที่ศึกษามาแล้ว เช่น การกำหนดทิศทางการทำงาน การแบ่งงานให้ชัดเจน นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการวัดและประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน และการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาเพื่อประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ได้ครอบคลุมมากขึ้น ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร นั้นมีงานวิจัยทั้งที่พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ปาริชาติ ปานสำเนียงและวิโรจน์ เจษฎารักษ์ณ์, 2555) และไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Suliman & Kathairi, 2012) การศึกษาตัวแปรดังกล่าวเพิ่มเติมจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนมากขึ้น

จากผลการวิจัยของ Farndale, Hope-Hailey & Kelliher (2011) ที่พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร นำมาซึ่งการพัฒนากรอบแนวคิดในการทำวิจัยเรื่องอิทธิพลของการบริหารผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลพยาบาลเอกชน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ประเภท เจ้าหน้าที่รักษาพยาบาลและเจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์ ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป และทำงานเต็มเวลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากร

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ประเภทเจ้าหน้าที่รักษาพยาบาลและเจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์ ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป และทำงานเต็มเวลาจำนวน 200 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อทำการวิเคราะห์แบบจำลอง

สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 200 ตัวอย่าง (Kline, 2015) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเกณฑ์ของ Boomsma (1985) ที่ระบุว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อย 200 ตัวอย่างขึ้นไป

### การเลือกตัวอย่าง

วิธีการเลือกตัวอย่างใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกชั้นภูมิตามขนาดของโรงพยาบาล ซึ่งพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมด 7 แห่ง แบ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 2 แห่ง และโรงพยาบาลขนาดกลาง 5 แห่ง เลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิในสัดส่วนที่เท่ากัน คือโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 100 คน (แต่ละ 50 คน) และโรงพยาบาลขนาดกลาง 100 คน (แต่ละ 20 คน) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก อย่างไรก็ตามมีโรงพยาบาลขนาดกลาง 1 แห่งไม่ยินดีให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจาก 4 แห่ง แต่ละ 25 ตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) การบริหารผลการปฏิบัติงาน คัดแปลงข้อคำถามมาจาก Loew (2015) 3) ความยุติธรรมในองค์กร คัดแปลงข้อคำถามมาจากปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร คัดแปลงข้อคำถามมาจาก Marques, Galende, Cruz, & Ferreira (2014) โดยลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 – 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากระดับ 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง ระดับ 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด

ทดสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการทดสอบพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่า 0.670 สรุปได้ว่าข้อคำถามทั้งหมดมีความตรงตามเนื้อหา สามารถนำมาใช้โดยไม่ต้องปรับปรุง การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถามด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.939 ด้านความยุติธรรมในองค์กรเท่ากับ 0.968 ด้านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.792 ได้ข้อสรุปว่าแบบสอบถามทั้ง 3 ด้านมีคุณภาพเหมาะสม (โสเพ็ญ ชูนวน, 2559)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ติดต่อประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล 2) เชิญชวนผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการ 3) ชี้แจงเกี่ยวกับโครงการให้ผู้เข้าร่วมโครงการทราบให้ผู้สมัครใจเซ็นหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย 4) ให้ผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถาม และ 5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าอิทธิพล ระหว่างตัวแปรที่กำหนดไว้ในสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.00) สถานะภาพโสด (ร้อยละ 55.50) อายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 45.50) รองลงมาคือ 31-40 ปี (ร้อยละ 39.50) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.50) รองลงมาคือ ระดับมัธยมปลาย/เทียบเท่า (ร้อยละ 26.50) อายุงานในโรงพยาบาลที่สังกัด ปัจจุบัน 1-5 ปี (ร้อยละ 62.50) รองลงมาคือ 6-10 ปี (ร้อยละ 21.00) กลุ่มตัวอย่างทำงานในตำแหน่งพยาบาลมากที่สุด (ร้อยละ 40.00) รองลงมาคือ ผู้ช่วยพยาบาล (ร้อยละ 20.00) เงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท (ร้อยละ 38.50) รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 24.00)

#### 2. ผลการวิเคราะห์การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่าโรงพยาบาลเอกชนมีการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.45$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ , S.D. = 0.65) 2) ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานในระดับมาก ( $\bar{X}=3.42$ , S.D. = 0.65) 3) ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานในระดับมาก ( $\bar{X}=3.49$ , S.D. = 0.66) 4) ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.31$ , S.D. = 0.72)

#### 3. ผลการวิเคราะห์ความยุติธรรมในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าคุณเองได้รับความยุติธรรมจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.28$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรในระดับมาก ( $\bar{X}=3.50$ , S.D. = 0.73) 2) ด้านผลตอบแทนได้รับความยุติธรรมจากองค์กรในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.10$ , S.D. = 0.67) และ 3) ด้านกระบวนการได้รับความยุติธรรมจากองค์กรในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.24$ , S.D. = 0.66)

#### 4. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.29$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ความผูกพันด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.50$ , S.D. = 0.72) 2) ความผูกพัน

ด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 0.79) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.66)

##### 5. ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 10 ตัว ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 45 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.81 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่มีระดับความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.70 ถือว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน (Baggio and Klobas, 2011) มีความสัมพันธ์ของตัวแปร 9 คู่ ที่มากกว่า 0.70 แต่ไม่เกิน 0.85 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับที่ยอมรับได้ (Munro, 2001 อ้างถึงใน พชราวดี ทองเนื่อง, 2560)

การประเมินคุณภาพของโมเดลการวัดที่เป็นองค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้าง พิจารณาจากค่าความสามารถในการสกัดความแปรปรวนโดยเฉลี่ย (Average Extracted variance: AVE) โดยใช้เกณฑ์ AVE ไม่ต่ำกว่า 0.50 และค่าความเที่ยงคอมโพสิต (Composite Reliability: CR) โดยใช้เกณฑ์ CR ไม่ต่ำกว่า 0.60 (Hair et al., 2010) ผลการประเมินพบว่าค่า AVE ขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53 - 0.70 ค่า CR อยู่ระหว่าง 0.72 - 0.92 สรุปได้ว่าโมเดลการวัดมีคุณภาพ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพของโมเดลการวัด

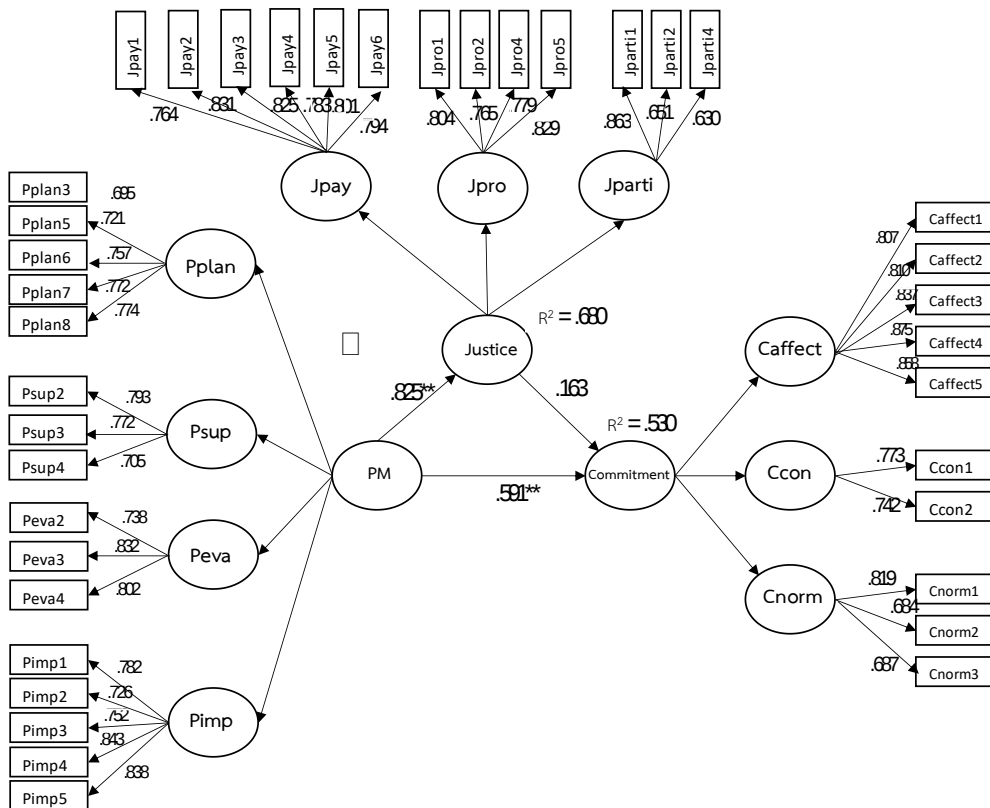
|     | Pplan | Psup | Peva | Pimp | Jpay | Jpro | Jparti | Caffect | Ccon | Cnorm |
|-----|-------|------|------|------|------|------|--------|---------|------|-------|
| AVE | .554  | .574 | .627 | .623 | .640 | .631 | .522   | .702    | .574 | .537  |
| CR  | .861  | .801 | .834 | .892 | .914 | .872 | .762   | .921    | .729 | .775  |

ความหมายของสัญลักษณ์ตัวแปร

PM = การบริหารผลการปฏิบัติงาน Pplan = การวางแผนการปฏิบัติงาน Psup = การสนับสนุนการปฏิบัติงาน Peva = การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน Pimp = การนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ Justice = ความยุติธรรมในองค์กร Jpay = ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน Jpro = ความยุติธรรมด้านกระบวนการ Jparti = ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ Commitment = ความผูกพันต่อองค์กร Caffect = ความผูกพันด้านอารมณ์ Ccon = ความผูกพันด้านการคงอยู่ Cnorm = ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ น้อยกว่า 3 ค่า RMSEA น้อยกว่า 0.07 ค่า RMR น้อยกว่า 0.08 ค่า CFI มากกว่า 0.90 ค่า PNFI มากกว่า 0.50 (Hair, et al. 2010; Schumacker, & Lomax, 2004) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่า 1.96 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.06 ค่า RMR เท่ากับ 0.05 ค่า CFI เท่ากับ 0.91 ค่า PNFI เท่ากับ 0.75

สรุปว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรแสดงดังภาพที่ 2 และตารางที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางการสัมพันธ์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง

ตารางที่ 2 ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร

| ตัวแปรสาเหตุ             | ตัวแปรผล             |    |        |                     |      |        |
|--------------------------|----------------------|----|--------|---------------------|------|--------|
|                          | ความยุติธรรมในองค์กร |    |        | ความผูกพันต่อองค์กร |      |        |
|                          | DE                   | IE | TE     | DE                  | IE   | TE     |
| การบริหารผลการปฏิบัติงาน | .825**               | -  | .825** | .591**              | .134 | .725** |
| ความยุติธรรมในองค์กร     | -                    | -  | -      | .163                | -    | .163   |

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

DE คือ อิทธิพลทางตรง IE คือ อิทธิพลทางอ้อม TE คือ อิทธิพลรวม

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 2 พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (DE = 0.591) แสดงว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับ

สมมติฐานข้อที่ 1 นอกจากนี้การบริหารผลการปฏิบัติงานยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ( $IE = 0.134$ ) แสดงว่าหากองค์กรมีการบริหารผลการปฏิบัติงานในระดับสูงจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรร่วมด้วยก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นไปอีก การบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยุติธรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ( $DE = 0.825$ ) ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม แสดงว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และค่าอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.163 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ขยายความได้ว่าองค์กรยังมีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบยิ่งส่งผลให้บุคลากรรู้สึกดีต่อองค์กร ต้องการอยู่กับองค์กรต่อไปหรือเรียกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Farndale, Hope-Hailey & Kelliher (2011) ที่พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ณพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล (2562) ที่พบว่าการกำหนดทิศทางการทำงานและแบ่งงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีส่งผลให้บุคลากรเจนนอเรชั่นวายมีความผูกพันต่อองค์กร อีกประการหนึ่งการที่โรงพยาบาลเอกชนกำหนดเป้าหมายของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นส่วนที่ผลักดันให้องค์กรสำเร็จ และหากเป้าหมายนั้นสำเร็จโอกาสที่จะได้รับรางวัลและผลตอบแทนจะมากตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความยุติธรรมในองค์กร ขยายความได้ว่าองค์กรยังมีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบยิ่งส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าจะได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Huseman, Hatfield and Miles, 1978) ที่กล่าวว่าบุคคลพิจารณาความยุติธรรมหรือความเสมอภาค โดยเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น ในประเด็นอัตราส่วนระหว่างความพยายามและความทุ่มเทกับผลตอบแทนที่ได้รับทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ Farndale, Hope-Hailey & Kelliher (2011) ที่พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยทั่วไปโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรสูงกว่าโรงพยาบาลรัฐ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) สิ่งนี้ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะได้รับความเป็นธรรม กล่าวคือผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับสิ่งที่ทุ่มเทไป

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าความยุติธรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขยายความได้ว่าการที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญเป็นธรรมทั้งด้านการจ่ายผลตอบแทน การประเมินผลงาน และการปฏิบัติอย่างเสมอภาคนั้นไม่มีผลต่อความต้องการอยู่กับองค์กร ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ Suliman & Kathairi (2012) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจอธิบายได้ด้วยงานวิจัยของ Meyer & Smith (2000) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร หมายถึงเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรจ่ายผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน และเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคแล้วจะทำให้พวกเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยเป็นเจนเนอเรชั่นวายซึ่งอายุน้อย เป็นไปได้ว่าบุคลากรกลุ่มนี้จะมีเหตุผลของการคงอยู่กับองค์กรที่ต่างออกไป เช่น โอกาสความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากคนกลุ่มนี้เหลือระยะเวลาการทำงานมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าในมุมมองของบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้มีระดับปานกลางเท่านั้นซึ่งต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 จึงควรปรับปรุงการดำเนินงานด้านดังกล่าวโดยนำผลการปฏิบัติงานบุคลากรไปเชื่อมโยงกับการให้รางวัล การลงโทษ หรือการเลื่อนขั้นมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าความยุติธรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประเด็นนี้พบว่ามีงานวิจัยทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้อง เป็นข้อสังเกตว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยเป็นเจนเนอเรชั่นวายซึ่งอายุน้อย เป็นไปได้ว่าบุคลากรกลุ่มนี้จะมีเหตุผลของการคงอยู่กับองค์กรที่ต่างออกไป จึงควรศึกษาเปรียบเทียบในแต่ละเจนเนอเรชันเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่าทุกโรงพยาบาลสามารถบริหารผลการปฏิบัติงานได้สมบูรณ์

ทุกด้าน การศึกษาโรงพยาบาลเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีให้กับองค์กรอื่นๆ จึงเป็นสิ่งที่ควรศึกษาเพิ่มเติม

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากเงินรายได้ของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารที่สนับสนุนการดำเนินการวิจัย นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

### เอกสารอ้างอิง

- กรสรณ์ เอกศักดิ์พงษ์. (2556). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (วิชาเอกการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2559). การบริหารผลการปฏิบัติงานของกิจการภาคการผลิตในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 10(4), 84-96.
- ชยาภรณ์ แสงเฟื่อง. (2560). อิทธิพลของผลตอบแทนขององค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ชัยกร เสริมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณพัชญ์ภา สว่างนุวัตรกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรจากมุมมองบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันวาย. วารสารช่อพยอม, 30(2), 109-118.
- นิอร ศรีสุนทร. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง และวิโรจน์ เจริญรักษ์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารวิทยบริการ, 24(2), 129-142.
- พัชรชาติ ทองเนือง. (2560). แบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในผู้ใหญ่ไทยที่มีภาวะความดันโลหิตสูง. ดุษฎีนิพนธ์ (สาขาวิชาการพยาบาล). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

- พูลสุข นิลกิจสรานนท์. (2562). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2562-64 ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2562, จาก [https://www.krungsri.com/bank/getmedia/42e5f42d-4465-4304-92af-60e3c2539460/IO\\_Private\\_Hospital\\_190218\\_TH\\_EX.aspx](https://www.krungsri.com/bank/getmedia/42e5f42d-4465-4304-92af-60e3c2539460/IO_Private_Hospital_190218_TH_EX.aspx)
- ยุทธนา แซ่เตียว, และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. (2560). อิทธิพลของการบริหารผลงานต่อทัศนคติในการประเมินผลและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน. *BU ACADEMIC REVIEW*, 16(1), 101- 114.
- วิษณุ อภิบาลศรี. (2558). อิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สกลนคร.
- วิระยุทธ วงศ์รักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและผลการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาค. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2562, จาก [http://www.hrd.nida.ac.th/hromd2015/UploadFile/File\\_76.pdf](http://www.hrd.nida.ac.th/hromd2015/UploadFile/File_76.pdf)
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2560). รายงานสุขภาพคนไทย 2560. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Books/list/22/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). การสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- โสเพ็ญ ชูนวน. (2559). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. *วารสารการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ไทย*, 3(1), 64-80.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92.
- Boomsma, A. (1985). Non-convergence, improper solutions, and starting values in LISREL maximum likelihood estimation. *Psychometrika*, 50(2), 229–242.
- Das, H. (2003). *Performance Management*. Toronto: Pearson Prentice Hall.
- Farndale, E., Hope-Hailey, V., & Kelliher, C. (2011). High commitment performance management: The roles of justice and trust. *Personnel Review*, 40(1), 5-23.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *The Academy of Management Review*, 12(2), 222-234.

- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: Guilford publications.
- Loew, L. (2015). *Performance management 2015: Coaching for development needed*. Retrieved November 1, 2019, From <https://humanresourcereports.info/resourcefiles/>
- Marques, T., Galende, J., Cruz, P., & Ferreira, M. P. (2014). Surviving downsizing and innovative behaviors: A matter of organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 35(7), 930-955.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(2), 61- 89.
- Park, Y., Song, J. H., & Lim, D. H. (2016). Organizational justice and work engagement: The mediating Effect of self-leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(6), 711-729.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2016). Impact of leader member exchange, human resource management practices and psychological empowerment on extra role performances. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(3), 351-377.
- Suliman, A., & Kathairi, M. A. (2012). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations*, 35(1), 98-115.
- Ugboro, I. O. (2003). Influence of managerial trust on survivors' perceptions of job insecurity and organizational commitment in a post restructuring and downsizing environment. *The Journal of Behavioural and Applied Management*, 4(3), 230-253.

\*\*\*\*\*