

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทางด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมมาเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และในรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง

3. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่ต่ำกว่ากัน แต่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ในด้านความยุติธรรมในองค์กร ส่วนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานที่พนักงานอายุมากกว่ามีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่ต่ำกว่า พนักงานที่อายุน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงกว่าในทุกด้าน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส เป็นหม้าย หรือหย่าร้าง มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

4. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่สูงกว่ากัน พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 10-19 ปี พนักงานที่สมรสแล้วและเป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่โสด

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .78 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 65

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารจัดการองค์กร และการส่งเสริมการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อที่องค์กรจะสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

In this thesis, the researcher investigates (1) the levels of perceptions of organizational support of selected employees in the aspects of organizational justice, supervisory support, and work conditions. Furthermore, the researcher inquires into (2) the levels of organizational commitment of these employees in the aspects of affective commitment, continual commitment, and normative commitment. Finally, the researcher considers (3) the factor of the perception of organizational support insofar as it affects organizational commitment.

The sample population consisted of 329 nurses at a private hospital. The instrument of research was a tripartite questionnaire. One part consisted of five items eliciting demographical data. A second part consisting of twenty-one items dealt with perceptions of organizational support and was couched at

the reliability level of 0.93. A third part contained twenty items concerning organizational commitment and was couched at the level of reliability of 0.82.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. In addition, the researcher also utilized the techniques of *t* test, One-way analysis of variance (ANOVA), Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Findings are as follows:

1. The employees under study evinced perceptions of organizational support in an overall picture at a high level. The two aspects of organizational justice and supervisory support were also determined to be at a high level. The aspect of work conditions was found to be at a moderate level.

2. The employees under investigation exhibited organizational commitment in an overall picture at a high level, as well in the aspects of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment.

3. Employees who differed in the demographical characteristics of gender and educational level exhibited concomitant levels of perception of organizational support at virtually the same levels. However, employees between the ages of thirty-five and forty-four exhibited levels of perceptions of organizational support lower than those who were under the age of thirty-five in the aspect of organizational justice.

In examining the aspects of supervisory support and work conditions, the researcher determined that older employees did not display levels of

perceptions of organizational support at lower levels than those who were younger.

Of the employees investigated, those who differed in the length of employment exhibited higher levels of perception of organizational support in all aspects. In respect to the aspect of work conditions, the researcher found that the employees who were widowed or divorced manifested higher levels of perception of organizational support than those who were single.

4. The employees who differed in the demographical characteristics of gender and educational level did not exhibit parallel differences in levels of organizational commitment. Employees whose length of employment was twenty years or more displayed organizational commitment at a higher level than those whose length of employment was less than ten years and those whose length of employment was between ten and nineteen years. Married, widowed and divorced employees evinced higher levels of organizational commitment than those who were single.

5. Perceptions of organizational support affected organizational commitment in an overall picture at the statistically significant level of .05 with a correlation coefficient of 0.78. The researcher also determined that perceptions of organizational support in the three aspects of organizational justice, supervisory support, and work conditions were positively correlated with organizational commitment in the aspects of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment at the statistically significant level of .05.

6. The variable predictive of organizational commitment was the perception of organizational support in the aspects of organizational justice and supervisory support with a predictive power at 65 percent.

The findings of this research investigation could be used in formulating guidelines for the development of organization management policy designed to encourage employee perceptions of organizational support and stimulating organizational commitment on the part of employees so that organizations will be able to retain capable employees.