

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโรงพยาบาลบรบือ
Factors related to organizational commitment Borabue Hospital

ทิพวรรณ นุศรีอัน*
Tippawan Nusriun*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบรบือ

วิธีการศึกษา : การวิจัยเชิงพรรณนา ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลบรบือ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 120 คน ในระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม 2567 – 15 พฤศจิกายน 2567 เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปและแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญเก็บ และทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีอัลฟาของครอนบาค และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน ได้แก่ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา : ความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) อายุ อายุงาน สถานะภาพสมรส ระดับ ลักษณะของงาน ปัจจัยด้านองค์การ และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สรุป : การเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร การกำหนดหน้าที่การมอบหมายงานปริมาณงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถรายบุคคล พร้อมทั้งมีกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนา ค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล สวัสดิการต่างๆ ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรทุกระดับให้มีความสามัคคี เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ, บุคลากรโรงพยาบาลบรบือ, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

Abstract

Objective : To study the level of commitment and factors related to organizational commitment of Borabue Hospital personnel.

Methods : Descriptive research using questionnaires to collect data. The sample consisted of 120 personnel working at Borabue Hospital, selected purposively, between 16 October 2024 and 15 November 2024. The research instrument was a questionnaire consisting of two parts of data: general information and an organizational commitment measure. The questionnaire was examined for content validity by experts and tested for reliability using Cronbach's alpha method. and analyzed the data using descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation and inferential statistics including pear correlation.

Results : Overall organizational commitment was at a moderate level ($\bar{X} = 3.45$). Age, length of employment, marital status, level, nature of work, organizational factors, and job happiness were positively related to organizational commitment.

Conclusion : Increasing the budget for personnel development, defining duties and assigning workloads that are appropriate to individual abilities and skills. There is also a process for continuously strengthening and developing organizational values, emphasizing the merit-based evaluation system, rewards, and various welfare benefits, which help increase organizational commitment. To create motivation in work and to stimulate personnel at all levels to be united and have more morale in working.

Keywords : Commitment to the organization, Borabue Hospital personnel, Factors that are related

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การภาครัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูประบบราชการการกระจายอำนาจการบริหารจากราชการส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้ได้บริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล การเป็นองค์การธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (Customer Centric) การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา องค์การต่างมุ่งเน้นความสำคัญของกลยุทธ์ไปที่การบริหาร “คน” เพราะเชื่อว่าสังคมเศรษฐกิจของยุคนี้จำเป็นต้องแข่งขันกันที่ระดับทุนความรู้ขององค์การ (Knowledge Economy) และถึงแม้ว่าทุนความรู้หรือทุนปัญญา นี้จะเป็นทรัพย์สินประเภทที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) แต่กลับมีพลังความสามารถต่อการสร้างคุณค่าหรือมูลค่าให้กับองค์การได้มากกว่าการเน้นกลยุทธ์ลงทุนไปที่ทุนทางวัตถุ ดังผลการศึกษาในต่างประเทศที่ระบุว่า ร้อยละ 85 ของผลประกอบการขององค์การนั้นเกิดจาก “ทุนมนุษย์” (Human Capital) และนักวิชาการบางท่าน เช่น Jac Fitzentz (อ้างถึงใน สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.))⁽¹⁾ ก็ได้กล่าวถึงไว้ในหนังสือ “The ROI of Human Capital” (ค.ศ.200) ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงจัดเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การการดำเนินภารกิจใดๆ ขององค์กรจะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องเข้าถึงความต้องการของบุคลากร และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายในขณะเดียวกันต้องทำให้บุคลากรมี

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือกับองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออกด้านที่ดีต่อองค์กร ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนาน ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และขาดความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลเสียหายตามมาหลายประการ ได้แก่ ความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน การลดลงของผลงาน การขาดงาน และการลาออกงานในที่สุด อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของการมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มีแนวโน้มที่จะเป็นปัญหาอย่างมากในวงราชการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ⁽²⁾ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่บอกถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่ และบ่งบอกความมีประสิทธิภาพขององค์กร⁽³⁾ ถ้าบุคลากรคนใดมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความตั้งใจ เสียสละทุ่มเท เป็นสุขในการทำงานมีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์กรมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มีความสุขทั้งกายและใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย⁽⁴⁾ โรงพยาบาลจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โรงพยาบาลบรบือเป็นโรงพยาบาล M2 ขนาด 120 เตียง ให้บริการจริง 165 เตียง ปีงบประมาณ 2567 มีบุคลากรทั้งสิ้น 475 คน มีกรอบอัตรากำลังบุคลากรแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และวิชาชีพอื่นๆ รวมทั้งสิ้น 575 อัตรา โดยมีแพทย์

จำนวน 37 อัตรา ทันตแพทย์ 12 อัตรา เกษัชกร 13 อัตรา มีพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 149/29 อัตรา วิชาชีพอื่นๆ 234 อัตรา ปี 2565 – 2567 อัตราการลาออกคิดเป็น 6.62, 9.77 และ 5.47% ตามลำดับ โดยพบว่าสาย สนับสนุนวิชาชีพลาออกมากที่สุด คิดเป็น 2.28, 2.22 และ 1.26%⁽⁵⁾ ตามลำดับ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์การว่ามีความผูกพันในระดับใดและปัจจัย อะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงหรือหาแนวทางพัฒนา เพื่อให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีและผูกพัน ต่อองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทুমเทให้กับการ ทำงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ โรงพยาบาลบรบือ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรโรงพยาบาลบรบือ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล

ขอบเขตการวิจัย

กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

ด้านเนื้อหาสาระ : ศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร ความหวังในอนาคตขององค์การ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ ต่อองค์การอันได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน และ วิเคราะห์ปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด ความผูกพันต่อองค์การ

ด้านประชากร : บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ปี 2567 จำนวนทั้งหมด 475 คน สุ่มโดยวิธีเฉพาะเจาะจง จำนวน 120 คน (ข้อมูลสถิติบุคลากรประจำปี 2567 คิด 25 %)

กลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน จำนวนทั้งหมด 475 คน ขนาดของ ตัวอย่างใช้สูตรของยามานะ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง 120 คน สุ่มแบบคำนวณตาม สัดส่วน ขอความร่วมมือหัวหน้าหน่วยงานทุกแห่ง โดย

$$\frac{\text{สุ่มบุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน}} \times 100$$

ขนาดของตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ แจก แบบสอบถามให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลบรบือระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม 2567 – 15 พฤศจิกายน 2567 โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบบังเอิญ (Accidental Sample) แต่ได้ลงรหัส เพื่อการตรวจสอบ เมื่อแบบ สอบถามถูกส่งคืน กลับมา มีความสมบูรณ์สามารถวิเคราะห์ได้ จำนวน 120 คน ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ ทั้งหมด

วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลบรบือ โดยการ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูล 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบบทดสอบตัวเลือก 5 ข้อ จำนวน 7 ข้อ เป็น

คำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความยากง่ายของงานความท้าทายความก้าวหน้าของงาน ส่วนที่ 3 ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การแบบทดสอบตัวเลือก 5 ข้อ จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่วนที่ 4 ความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแบบทดสอบตัวเลือก 5 ข้อ จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อคำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 5 ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแบบทดสอบตัวเลือก 5 ข้อ จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความการยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์การการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การข้อมูลทั่วไปและแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ การแบ่งระดับความคิดเห็นใช้วิธีการจัดกลุ่มแบบอิงเกณฑ์ของ Best (1970) แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ คือ คะแนน 3.67 – 5.00 ระดับมาก, คะแนน 2.34 – 3.66 ระดับปานกลาง และคะแนน 1.00 – 2.33 ระดับน้อย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญเก็บและทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีอัลฟาของครอนบาค ด้านความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.61 ปัจจัยด้านองค์การ เท่ากับ

0.74 ความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.84 และ ความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ 0.70 รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม 2567 - 15 พฤศจิกายน 2567 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน ได้แก่ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การศึกษา นี้ผ่านการรับรองจริยธรรมงานวิจัยในคน โรงพยาบาลบรบือ เลขที่ 19/2567 ลงวันที่ 23 กันยายน 2567

ผลการศึกษา

ข้าราชการเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.2 เป็นเพศหญิง มีอายุ 40 - 49 ปี 30 - 39 ปี ต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 28.3, 27.5, 26.7 และ 17.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานะภาพการสมรส ร้อยละ 50.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 80.8 มีอายุงาน ในโรงพยาบาลน้อยกว่า 10 ปี มากกว่า 20 ปี และ 10 - 19 ปี ร้อยละ 49.2, 28.3 และ 22.5 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันลักษณะงานที่ปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ปัจจัยด้านองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$), ความผูกพันด้านความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) และความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็นด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.27	0.53	ปานกลาง
ปัจจัยด้านองค์การ	3.53	0.53	ปานกลาง
ความสุขในการทำงาน	3.56	1.11	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การ	3.45	0.52	ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับของการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ปัจจัยด้านองค์การ และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

ผูกพันต่อองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ (r) .322**, .352**, .268**, .183*, .726**, .750** และ .421** ตามลำดับ ส่วนเพศ การศึกษา และอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)
อายุ	.322**
อายุงาน	.352**
เพศ	-.113
สถานภาพสมรส	.268**
การศึกษา	.087
ประเภท	.082
ระดับของการปฏิบัติงาน	.183*
ลักษณะของงาน	.726**
ปัจจัยด้านองค์การ	.750**
ความสุขในการทำงาน	.421**

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของโรงพยาบาลบรบือ ส่วนใหญ่ อายุ 40 - 49 ปี สถานภาพสมรส อายุงานน้อยกว่า 10 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับ การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 พบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ⁽⁶⁾

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบรบือ พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกเพลิดเพลินในงานโดย

เกิดความรู้สึกพอใจเพลิดเพลิน เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ สถานภาพ การศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งและอายุการทำงาน ส่วนเรื่องของลักษณะองค์การ อายุ ของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยัง พบว่าปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานความหลากหลายของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บังคับบัญชาให้ครู

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด⁽⁷⁾

3. อายุ อายุงาน สถานะภาพสมรส ระดับของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรี โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแต่ละแห่งแล้วเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรโดยเฉพาะองค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ยิ่งผู้ที่มีอายุงานมากจะยิ่งมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ย้ายเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ๆ⁽⁸⁾

4. เพศ การศึกษา และประเภท ไม่มีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งเมื่อแยกพิจารณาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความตระหนักห่วงใยในอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุดส่วนเรื่องความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ในองค์กรของตนมีระดับความคิดเห็นต่ำ⁽⁹⁾

5. ระดับของการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรระดับชำนาญการขึ้นไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 รวมทั้งสิ้น 116 โรงเรียนพบว่าครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ปัจจัย

ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพ การศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งและอายุการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁽⁷⁾

6. ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในครั้งนี้ขัดแย้งกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ตำแหน่งลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่ไม่แตกต่างกัน⁽¹⁰⁾

7. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและนโยบายในการบริหารงานอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญก่อให้เกิดผลต่อความสำเร็จของงาน⁽¹¹⁾

8. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในครั้งนี้ขัดแย้งกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ เงินเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่แตกต่างกัน⁽¹⁰⁾

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า มีบุคลากรของโรงพยาบาลบรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีน้อยเกินไป ทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลได้รับการพัฒนาศักยภาพได้ไม่ครอบคลุม จึงควรมีการหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลโดยใช้บุคลากรภายในโรงพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถถ่ายทอดความรู้ทักษะและประสบการณ์ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

2. ฝ่ายบริหารมีการกำหนดหน้าที่การมอบหมายงานและปริมาณงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถรายบุคคล

3. ผู้บริหารมีกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรทุกระดับให้มีความสามัคคี เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล สวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลบรือ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและนำให้คำปรึกษาจาก ดร.สมหมาย คชนาม ผู้จัดการสำนักงานวิจัยและสถิติ

ขอขอบคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิ นายแพทย์ กัมพล เอี่ยมเกื้อกุล นายแพทย์ เชี่ยวชาญ ด้านเวชกรรมป้องกัน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบรือ นางสาวสุธาสิณี เหล่าวิศาลสุวรรณพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และ ดร.สมหมาย คชนาม

ผู้จัดการสำนักงานวิจัยและสถิติตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบรือ จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์ กัมพล เอี่ยมเกื้อกุล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบรือ จังหวัดมหาสารคาม นางสาวสุธาสิณี เหล่าวิศาลสุวรรณ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และคุณธิดารัตน์รัตน์รักษ์ ที่ให้ความสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักวิจัยและพัฒนาาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการ โดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. 2549. กรุงเทพฯ: 2549.
2. อมร ทองรักษ์. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของทีมนักสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2548.
3. เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. ปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: 2533.
4. ภรณ์ มหานนท์. การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2529. 97.

5. โรงพยาบาลบรบือ. ข้อมูลบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป. มหาสารคาม: โรงพยาบาลบรบือ; 2567
6. ัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐศาสตรมหาวิทาลัยรามคำแหง; 2548. 63-100.
7. ลำพูน เอกฐิน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2542. 27-68.
8. เจริญ ว่องประชานุกูล. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม; 2548.
9. นवलศรี กาญจนรัตน์. ความผูกพันของพนักงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์การ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2543.
10. วันชพร เล่าฮะ และชินโสณห์ วิสิฐนิจกิจ. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 2562.
11. ประนอม ละอองนวล. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ; 2542.