

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดย สรุปผลการศึกษา นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทสายงาน และรายได้ต่อเดือน
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามด้านความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลนายายอาม

จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษานี้ใช้ประชากร คือ บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งจากแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 101 ฉบับ ได้รับคืน และเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 101 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) ซึ่งจากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ประเภทสายงานบริการทางการแพทย์ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านลักษณะงาน

จากการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ด้านลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายในการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ด้านความอิสระในการทำงานอยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า ด้านความอิสระในการทำงานบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ชอบการทำงานที่ต้องถูกควบคุมตลอดเวลา ขาดความยืดหยุ่น และไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรวมทั้งขาดอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบุคลากรมีความพร้อมพัฒนาตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากภาวะค่าครองชีพสูงในปัจจุบันมีผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสนใจเรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรให้ เป็นไปตามหลักนิติธรรม และตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้านความหลากหลายในการทำงานบุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา นับเป็นจุดแข็งขององค์กร ซึ่งผู้บริหารควรมีนโยบายในการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย มาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรและโรงพยาบาล

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ด้านความคาดหวังต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าทำงานเพียงลำพัง ชอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยจัด

โครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความคาดหวังต่อองค์กร บุคลากรคาดหวังที่จะได้รับการสนับสนุนในการใช้ความคิดและสร้างสรรค์การทำงานอย่างเหมาะสม มีอนาคตที่มั่นคงได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรจัดหาอัตรากำลังเพิ่มเพื่อให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักนิติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความรู้สึกลึกมีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความสามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร การได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและเต็มที่ในการปฏิบัติงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการที่บุคลากรมีความรู้สึกลึกมีความสำคัญต่อองค์กรจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอในทุกด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากเป้าหมายของตนเองกับเป้าหมายของโรงพยาบาลมีความสอดคล้องกันอยู่แล้ว เพียงแต่จะมีปัญหาในเรื่องของนโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาจากระดับกระทรวงลงมาซึ่งมีขั้นตอนซับซ้อนยุ่งยาก สร้างความล่าช้าต้องรอตตามขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารต้องไวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้รับผิดชอบงานนั้นเพื่อความรวดเร็วทันเวลา ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ส่วนความคิดที่จะย้ายหรือลาออกของบุคลากร มีบ้างเป็นจำนวนเล็กน้อย ซึ่งในบุคลากรกลุ่มนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจถึงสาเหตุของการย้ายหรือลาออกว่า เกิดจากลักษณะงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุ 20 - 35 ปี และช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว, ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี, ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามประเภทสายงาน พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายบริการทางการแพทย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ารายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

เป็นบุคลากรสายงานสนับสนุน และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ยาวนาน มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดี มีรายได้มั่นคงกว่ากลุ่มอื่น ๆ แต่ในภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนาม จังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนาม

ด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เลียดประถม (2546) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, p.157) เป็นทฤษฎีสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบคำจูงซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง และผลตอบแทนเป็นต้น และองค์ประกอบจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่ ลักษณะงาน เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้ผลดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน พบว่า ด้านความหลากหลายในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ จุฬากานต์ เพ็ญคุณา (2548) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พบว่า ด้านลักษณะงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความอิสระในงานค่อนข้างสูง มีความหลากหลายของงานค่อนข้างต่ำ เนื่องจากขนาดขององค์กรต่างกัน กล่าวคือ โรงพยาบาลนายนามเป็นโรงพยาบาลชุมชน บุคลากรแต่ละคนต้องทำหน้าที่หลายด้านจึงมีความหลากหลายของงานสูง มีการกำกับติดตาม

ใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ขณะที่โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นโรงพยาบาลทั่วไป บุคลากรจะมีหน้าที่ประจำของแต่ละแผนกเป็นงานด้านเดียว จึงมีความหลากหลายของงานค่อนข้างต่ำ แต่มีความอิสระในงานค่อนข้างสูงสามารถตัดสินใจในงานได้เองมากกว่า

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนาายอาม กล่าวคือ ในด้านความอิสระในการทำงานบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ชอบการทำงานที่ต้องถูกควบคุมตลอดเวลา ขาดความยืดหยุ่น และไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรวมทั้งขาดอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับลักษณะงาน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้อำนาจการตัดสินใจ สร้างโอกาสความก้าวหน้า ตามหลักธรรมาภิบาล

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬากานต์ เพ็ญคุณา (2548) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร และมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนาายอาม กล่าวคือ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจาก บุคลากรส่วนใหญ่ ชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าทำงานเพียงลำพัง ชอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ให้อำนาจการตัดสินใจ รวมทั้งจัดโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน แบบคนสำราญ งานสำเร็จ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนาายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนาายอาม ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป เป็นบุคลากรสายงานสนับสนุน และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น แต่ในภาพรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา โททอง (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ผ่องแผ้ว (2544) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ อาทิตย์ดงยา แสนสำราญ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการรับราชการ และระดับตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน โดยโรงพยาบาลนายายอามมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของ คุณซ์ และลาฟเฟอร์ดี (Cooke & Lafferty, 1989 อ้างถึงใน จารุวรรณ ประดา, 2545) จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มองทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กรสร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกร่วมกันทำทลายความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีความยึดมั่นผูกพัน กับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง มีความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแม้จะมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากโดยภาพรวมแล้วบุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ มีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรรวมทั้งการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

3. ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม

ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ สตีลส์ (Steers, 1977, p. 46) กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมายเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ศยา แสนสำราญ (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความคิดเป็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยทุกด้านแสดงถึงความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งขัดแย้งในด้านลำดับของความผูกพันต่อองค์กรกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ราศีจันทร์ (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ข้าราชการสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความผูกพันสูงสุดตามลำดับต่อไปนี้ ความผูกพันด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและระดับต่ำสุดคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก จึงมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปมากกว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลางก่อนที่จะพัฒนา ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากเป้าหมายของตนเองกับเป้าหมายของโรงพยาบาล มีความสอดคล้องกันอยู่แล้ว เพียงแต่จะมีปัญหาในเรื่องของนโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาจากระดับ

กระทรวงลงมาซึ่งมีขั้นตอนซับซ้อนยุ่งยาก ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีเงื่อนไข บางครั้งสร้างความล่าช้าต้องรอตามขั้นตอน แต่บางครั้งมีการเร่งรัดให้แล้วเสร็จในเวลาอันรวดเร็ว สร้างปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร แต่มีบุคลากรส่วนหนึ่งที่ต้องการย้ายหรือลาออก ดังนั้นผู้บริหารต้องไวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้รับผิดชอบงานนั้น เพื่อความรวดเร็วทันเวลา ต้องพยายามรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องให้ความสนใจถึงสาเหตุของการย้ายหรือลาออกว่า เกิดจากลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ตลอดจนถ่ายทอดเป้าหมายลงสู่บุคลากรทุกระดับในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติ โดยเน้นการมีส่วนร่วม และอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่รวดเร็ว
3. ผู้บริหารควรจัดการองค์กร ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่คุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะกรรมการบริหาร ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนระดับและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
2. คณะกรรมการบริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์
3. ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านขวัญและกำลังใจ บรรยากาศในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ควรรขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในระดับอำเภอและระดับจังหวัด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูงขึ้นไป

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University