

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg Two Factor Theory)
 - 1.3.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor
 - 1.3.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993 อ้างถึงใน ชีระศักดิ์ กุศลานนท์, 2545, หน้า 27)

ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนวคือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง
 - 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
 - 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้
2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน

ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไปทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของ ฮอวาร์ด เอส. เบเคอร์ (Howard S. Becker) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนว คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวความคิดทั้ง 3 แนวต่างกันตรงที่ว่าแนวคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแนวคิดที่สองมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันต่อองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ความผูกพันต่อองค์กรได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้ เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ รัชชาวงศ์, 2545, หน้า 6) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นในรูป สิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

มาร์ช และมันนารี (Marsh & Mannari, 1977 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2543, หน้า 5) ให้คำนิยามว่าความผูกพันหมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545) กล่าวว่า ให้ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานหรือสมาชิกขององค์กรมีความเต็มอกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร

ปีตมา พรหมมินทร์ (2549) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546, หน้า 17) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรเพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ธนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียดสความสูญเสียส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปรีชญา วัฒนจัง (2549, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปตามนั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need To) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought To) กับองค์กรต่อไป

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน ลอ อมรรักษ์, 2540, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) เป็นความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มที่ที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีในองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พอตเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1977, p. 46 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 6-7) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรโดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 464-465 อ้างถึงใน วรรณ บันเทิง, 2551, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่ว ๆ ไป 3 ประการ คือ

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกขององค์กรมิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิธีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1985 อ้างถึงใน อัญชลีรัตน์ ศิลาสุวรรณ, 2550, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยองค์การใดก็ตามหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ในทางตรงข้ามหากองค์การมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานนอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดให้ความสำคัญของการสร้าง

ความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งตระหนักรู้เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะทำให้หน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ชาลค์ และฟรีส (Schalk & Freese, 1997 อ้างถึงใน วรรณ บันเทิง, 2551, หน้า 8-9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กรโดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลัง การที่ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อไป ซึ่งความผูกพันจัดเป็นสัมพันธภาพทางใจระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจการยอมรับและการยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป (Buchanan, 1974, pp. 535-543 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 11) นอกจากนี้นักวิชาการยังกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่น ๆ อีกคือ

สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith et al., 1983 อ้างถึงใน วรรณ บันเทิง, 2551, หน้า 9) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรคือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

สเตียร์ส (Steer, 1977, p. 48 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 11-12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ฟาลซิด Fazzil (1994, pp. 17-19 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 12) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

บุชานัน (Buchanan, 1979, p. 533) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่าการที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

5. ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ธนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมาก จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สามารถที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จคล่องตามเป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดไว้

อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีที่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร คือ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1986 อ้างใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 8-9) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากรายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แม็กเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 10-11) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ The Human Side of Enterprise ข้อสมมติฐานทั้งสองคือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

ทฤษฎี X

1. เกียจคร้าน
2. พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงาน
3. จะบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส
4. ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด

ทฤษฎี Y

1. รักงาน
2. พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงาน
3. ใฝ่หาความรับผิดชอบ
4. ให้เสรีภาพแก่คนงาน

5. คอยแต่จะจับผิด 5. ให้โอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง

6. ไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส 6. ควบคุมห่าง ๆ โดยกว้าง ๆ คร่าว ๆ

ทฤษฎี X แม็คเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาสดำเนินการ ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) ข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าวและอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ คนทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แม็คเกรเกอร์ ได้ข้อสรุปไว้ว่า ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วยแรงงานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองถึงจิตใจของคนได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้แต่ที่ถูกต้องควรจะต้องเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-control) ในขณะที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

นักบริหารเชื่อว่าคนงานแบบ X เป็นคนที่ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานอยู่ตลอดเวลา นักบริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับควบคุมและการลงโทษ เพื่อให้คนงานทำงาน คนงานจะคอยปิดความรับผิดชอบและพยายามรับคำสั่งที่เป็นทางการเท่านั้น คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญต่อความมั่นคงของงานและจะเป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยานน้อยมาก

ส่วนคนงานแบบ Y นั้น มองว่า งานเป็นเรื่องที่สนุกและผ่อนคลาย คนจะสามารถควบคุมและกำหนดตัวเองได้ ถ้าเขาผูกพันกับวัตถุประสงค์ของงาน โดยปกติแล้วคนทั่วไปสามารถเป็นคนที่มีความรับผิดชอบได้ ไม่เพียงแต่ฝ่ายบริหารเท่านั้นที่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หากแต่คนงานทั่วไปในองค์กรก็สามารถมีความคิดสร้างสรรค์ได้เช่นเดียวกัน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์,

2549, หน้า 21-22) ได้สรุปเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะหมดความต้องการ และความต้องการอันอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดไปจนตายไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงก็จะถูกเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ เริ่มตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ (ปัจจัย 4 + กามารมณ์)

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้า และความอุ่นใจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและทางด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่น ยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดใฝ่ฝัน (Self Realization or Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ นี้สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในองค์กรเข้าใจธรรมชาติในความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านั้นได้ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ เช่น การให้ความรับผิดชอบในงานมากขึ้น หรือ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดของนักวิจัยที่มี

ความสอดคล้องและสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร คือ

มาวเดย์, พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter & Steers, 1982) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-relater Characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างขององค์กร (Strucral Characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กรการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กรรูปแบบของการบริหารของผู้บริหาร

กลิสสัน และดูริก (Glisson & Durick, 1988) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน ส่งผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรก็พบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะคงอยู่หรือออกจากงานและการเปลี่ยนงาน ผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรม การบริหาร ก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน จิตติมา วงศ์นาถ, 2544, หน้า 38) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านคือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบกับงานของตนกับงานอื่น ๆ
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพ้ององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

เมื่อการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาตามแนวความคิดข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความผูกพันทางการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคล ทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกล่อมเกลாதองศา และกระบวนการกล่อมเกลาทองศา

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ลักษณะ พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ (Steers & Porter, 1983 อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 33-34; Cherrington, 1994 อ้างถึงใน จิตติมา วงศ์นาค, 2544, หน้า 38-40)

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)

จากแนวคิดของนักวิจัยที่กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถส่งผลให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ การคงอยู่กับองค์กรตลอดไป และด้านบรรทัดฐาน ถึงแม้ว่าแนวคิดของนักวิจัยมีความแตกต่างกันก็ตาม แต่ลักษณะปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะเห็นว่ามีผลสอดคล้องกัน

ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ประวัติโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

1. ข้อมูลโรงพยาบาล

สถานที่ตั้ง 283 ถนนสุวรรณศร ตำบลสระแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว 27000

โทรศัพท์ 0 3724 3018-20 โทรสาร 03724 2531 E-mail address scph2700@health3.moph.go.th
พื้นที่ 67 ไร่ 3 งาน 67 ตารางวา ฐานะ โรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 309 เตียง (ตามกรอบ)

2. ประวัติโรงพยาบาล เดิมอำเภอสระแก้ว มีเพียงสถานีอนามัยชั้นสอง ประกอบด้วยอาคารที่ทำการ 1 หลัง บ้านพักเจ้าหน้าที่ ชั้นจั่ว 1 หลัง บนพื้นที่ราชพัสดุประมาณ 14 ไร่

พ.ศ. 2516 ได้รับยกฐานะเป็นศูนย์การแพทย์และอนามัยชนบท และศูนย์การแพทย์และอนามัย ตามลำดับ มีนายแพทย์ประจำการ 1 นาย ต่อมาข้าราชการพ่อค้าประชาชน ได้ร่วมกันบริจาค

ทุนทรัพย์เพื่อทำการก่อสร้างเรือนพักคนไข้ชั้น 2 หลัง คือ เรือนกิมเส่งอุทิศ และเรือนสามมิตรอุทิศ โดยการทำต่อเติมอาคารสถานื่อนามัยชั้นสองเดิมออกไปทั้งสองข้าง

พ.ศ. 2518 ได้รับงบประมาณก่อสร้างตึกผู้ป่วยนอก 1 หลัง บ้านพักแพทย์ชั้นโท 1 หลัง บ้านพักข้าราชการชั้นตรี 2 หลัง บ้านพักข้าราชการชั้นจัตวา 2 หลัง

พ.ศ. 2519 ได้รับยกฐานะเป็น โรงพยาบาลอำเภอ ตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมี พล.ต. มรว. คึกฤทธิ์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี ที่จะให้มีโรงพยาบาลอำเภอครบทุกอำเภอ โดย พล.อ.อ. ทวี จุลละทรัพย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ในขณะนั้นได้มาทำพิธีเปิดป้ายโรงพยาบาล อำเภอสระแก้ว เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2519 และในวันนั้นได้มีประชาชนร่วมบริจาคเงิน หนึ่งแสนบาทเศษ เพื่อทำการก่อสร้างอาคารพักคนไข้ในขนาดเตียง 20 เตียง 1 หลัง และในปีนี้ได้ รับงบประมาณก่อสร้างบ้านพักข้าราชการชั้นจัตวาเพิ่มขึ้นอีก 4 หลัง

พ.ศ. 2520 รัฐบาลซึ่งมี ฯพณ ฯ ชานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีดำริที่จะ สร้างโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลอำเภอขนาด 30 เตียง ในอำเภอท้องถิ่น ทุกรันดาร จำนวน 20 แห่ง ทั่วทุกภาคของประเทศ เพื่อน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อมถวายเป็นของขวัญ แด่สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร เนื่องในวโรกาสพระราชพิธีอภิเษกสมรส วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2520 ด้วยเงินทรัพย์สินและสิ่งของซึ่งได้รับบริจาคจากประชาชนทั่วประเทศ

3. การดำเนินการก่อสร้าง

การจัดหาสถานที่ก่อสร้าง เนื่องจากสถานที่โรงพยาบาลอำเภอสระแก้วเดิมคับแคบ ไม่เหมาะสม อำเภอสระแก้วจึงจัดหาสถานที่แห่งใหม่ ติดถนนสุวรรณสร ในเขตสุขาภิบาลสระแก้ว ห่างจากโรงพยาบาลเดิมประมาณ 600 เมตร พื้นที่ 40-1-58.6 ไร่ ประกอบด้วย

3.1 ที่ราชพัสดุ 36-1-79 ไร่

3.2 ที่ธรณีสงฆ์ (วัดสระแก้ว) 3-0-65 ไร่

3.3 ที่บริจาค (นายกรด กอบกู้ก่อนแก่) 0-3-14.6 ไร่

การเตรียมสถานที่ก่อสร้าง นายอมร อนันตชัย นายอำเภอสระแก้ว ได้เชิญชวนพ่อค้า ประชาชนและข้าราชการในอำเภอสระแก้ว ร่วมกันบริจาคเงินและร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินการถม ที่ดิน พร้อมทั้งขุดลอกบ่อน้ำเดิม เพื่อเตรียมสถานที่ก่อสร้าง เป็นมูลค่า 826,188 บาท พิธีวางศิลาฤกษ์ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2520 สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร ได้เสด็จมาทรงทำ พิธีวางศิลาฤกษ์เป็นแห่งแรก และในวันนี้ประชาชนในจังหวัดปราจีนบุรี ได้ร่วมทูลเกล้า ฯ ถวายเงิน สมทบทุน “มูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช” จำนวน 447,829.75 บาท

การก่อสร้าง ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลไทยวิญญการโยธาเป็นผู้รับจ้างก่อสร้าง ในวงเงิน 8,010,000 บาท มีสัญญาก่อสร้าง 1 ปี เริ่มก่อสร้างวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2520 ก่อสร้างเสร็จ

วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2521 นับเป็นแห่งแรกที่ก่อสร้างเสร็จ

4. การเปิดให้บริการวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2521 ได้ทำการย้ายจากโรงพยาบาลอำเภอสระแก้วเดิม มาเปิดให้บริการที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วแห่งใหม่ (โรงพยาบาลเดิมมอบให้เป็นที่ทำการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสระแก้วและส่วนมาลาเรียที่ 2 อำเภอสระแก้ว)

วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2521 สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ได้เสด็จมาทรงประกอบพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเป็นแห่งแรก ในจำนวน 20 แห่งทั่วประเทศในขณะนั้น และในวันนี้ได้ทรงทำพิธีวางศิลาฤกษ์ อาคารผู้ป่วยใน 30 เตียง (หลังที่ 2) ซึ่งประชาชนในจังหวัดปราจีนบุรี ได้ร่วมทูลเกล้าฯ ถวายเงิน จำนวน 1,321,836.25 บาท เพื่อทำการก่อสร้าง

พระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสระแก้ว พ.ศ. 2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 125 วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่ประกาศ คือ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 อำเภอสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี จึงได้รับยกฐานะเป็นอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จึงเป็นโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช แห่งแรกที่ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลระดับจังหวัดหรือโรงพยาบาลทั่วไป

5. การขยายและยกฐานะ

พ.ศ. 2521	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลชุมชน 30 เตียง
พ.ศ. 2523	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลชุมชน 60 เตียง
พ.ศ. 2527	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลชุมชน 90 เตียง
พ.ศ. 2534	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลชุมชน 120 เตียง
พ.ศ. 2536	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลทั่วไป 131 เตียง
พ.ศ. 2544	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลทั่วไป 200 เตียง
พ.ศ. 2545	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลทั่วไป 225 เตียง
พ.ศ. 2550	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลทั่วไป 265 เตียง
พ.ศ. 2552	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลทั่วไป 292 เตียง
พ.ศ. 2553	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลทั่วไป 309 เตียง
พ.ศ. 2555	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	โรงพยาบาลทั่วไป 324 เตียง

แผนกลยุทธ์พัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

1. วิสัยทัศน์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

“มุ่งสู่ความเป็นโรงพยาบาลที่มีการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดยภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม ในปี 2559”

2. พันธกิจ

- 2.1 พัฒนาโรงพยาบาลและภาคีเครือข่ายให้ผ่านมาตรฐานสากล
 - 2.2 จัดบริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมทั้งกาย ใจ ปัญญา สังคม ครอบคลุม 4 มิติ
- ด้านส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสุขภาพ
- 2.3 ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดระบบบริการสุขภาพ
3. กลยุทธ์
 - 3.1 พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
 - 3.2 สร้างและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรด้านการรักษาพยาบาล
 - 3.3 พัฒนาการจัดการกระบวนการภายใน
 - 3.4 พัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ HR Scorecard
 - 3.5 พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
 4. เป้าประสงค์
 - 4.1 เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐาน
 - 4.2 โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพ
 - 4.3 เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการด้านสุขภาพแบบองค์รวม
 - 4.4 เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ
 - 4.5 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพ
 - 4.6 เป็นที่พึงพอใจของภาคีเครือข่าย
 - 4.7 ไม่มีขั้นตอนเกินความจำเป็น
 - 4.8 ต้นทุนต่อหน่วยลดลง
 - 4.9 มีการควบคุมภายในทั่วทั้งองค์กร
 - 4.10 บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขมีเพียงพอ
 - 4.11 ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง
- ทันสมัย
- 4.12 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมตำแหน่งหน้าที่
 - 4.13 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม
 - 4.14 บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการ
 - 4.15 มีระบบสารสนเทศแบบสากล ครอบคลุมทั้งโรงพยาบาลและเครือข่าย
 - 4.16 มีการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศ
5. ค่านิยม
 - 5.1 สุขในงาน ทำงานเป็นทีม มีวินัย โปร่งใส มีศีลธรรม

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ประเภทบุคลากร	จำนวนที่ปฏิบัติงาน
แพทย์	29 คน
ทันตแพทย์	8 คน
เภสัชกร	14 คน
พยาบาลวิชาชีพ	278 คน
สหวิชาชีพ	84 คน
บุคลากรอื่น ๆ	350 คน
รวม	762 คน

ตารางที่ 2 จำนวนหอผู้ป่วย/ จำนวนเตียง (โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว, 2555)

หอผู้ป่วย	จำนวนเตียง		จำนวนเตียงรวม	หมายเหตุ
	สามัญ	พิเศษ		
1. หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย	33	1	34	มีห้องแยกผู้ป่วยติดเชื้อ 1 ห้อง
2. หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง	32	2	34	
3. หอผู้ป่วยศัลยกรรม	32	2	34	
4. หอผู้ป่วยออร์โทปิดิกส์	32	-	32	
5. หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	31	3	34	มีห้องแยกผู้ป่วยติดเชื้อ 1 ห้อง
6. หอผู้ป่วยเด็กเล็ก	26	-	26	NICU, 6 เตียง
7. หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม	25	5	30	
8. หอผู้ป่วยพิเศษ 1, 2	-	24	24	
9. หอผู้ป่วยพิเศษชั้น 4	-	13	13	
10. หอผู้ป่วยพิเศษชั้น 5	-	13	13	
11. หอผู้ป่วยพิเศษสงฆ์ 4	-	11	11	มีห้อง VIP, 1 ห้อง
12. หอผู้ป่วยพิเศษสงฆ์ 3	-	12	12	
13. หอผู้ป่วย จุกเลน	5	-	5	
14. หอผู้ป่วย หู คอ จมูก	8	-	-	
15. หอผู้ป่วย จักษุ	8	-	-	
รวม	248	86		

โดยที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีผู้ป่วย 15 หอ จำนวน เตียง 324 เตียง แบ่งเป็นเตียงพิเศษ 86 เตียง และเตียงสามัญ 248 เตียง

ตารางที่ 3 จำนวนเตียงประเภทอื่น ๆ

ลำดับ	จำนวนเตียงประเภทอื่น ๆ	จำนวน
1	งานหอผู้ป่วยหนัก (เตียง)	8
2	งานห้องคลอด (เตียง)	
	- เตียงรอกคลอด	8
	- เตียงคลอด	3
3	เตียงตรวจพิเศษ (u/ s)	3
4	งานห้องผ่าตัด (ห้อง)	8
5	หน่วยไตเทียม (เครื่อง)	6
6	ห้องพักฟื้นหลังผ่าตัด (ห้อง)	1

ตารางที่ 4 สถิติการให้บริการผู้ป่วยนอก ปีงบประมาณ 2551-2555

กิจกรรม	หน่วยนับ	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555
จำนวนผู้รับบริการทุกประเภท	รายใหม่	72,514	75,419	76,697	79,244	80,465
	ครั้ง	249,751	259,454	261,077	276,995	287,825
จำนวนผู้ป่วยนอกทั้งหมด	รายใหม่	65,348	66,248	68,951	73,778	75,596
	ครั้ง	226,535	224,889	239,998	258,448	249,563
จำนวนผู้รับบริการทุกประเภท	คน/ วัน	908	973	944	999	1,049
จำนวนผู้ป่วยนอกเฉลี่ย	คน/ วัน	823	843	868	932	909
การรับ Refer	ราย	29,677	35,720	40,183	41,525	36,989
การส่ง Refer (ไประดับตติยภูมิ)	ราย	2,608	2,510	2,388	2,903	3,248

ตารางที่ 5 สถิติการให้บริการผู้ป่วยใน ปีงบประมาณ 2552-2555

กิจกรรม	หน่วยนับ	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555
จำนวนผู้ป่วยรับไว้ในอนรรักษาทั้งหมด	ราย	21,450	22,195	23,518	23,696
จำนวนวันนอนรวมในโรงพยาบาลทั้งหมด	วัน	107,856	116,051	123,184	124,564
จำนวนผู้ป่วยในรับใหม่เฉลี่ย	คน/ วัน	59	61	64	65
จำนวนผู้ป่วยใน (ไม่รวม NB ปกติ)	ราย	19,265	20,119	21,599	22,310
วันนอนรวม (ไม่รวม NB ปกติ)	วัน	101,990	110,507	117,544	121,420
อัตราการครองเตียง (225 เตียง)	ร้อยละ	124.19	134.56	-	104.98
จำนวนเตียงเปิดให้บริการจริง	เตียง	265	307	309	309
อัตราการครองเตียงเปิดบริการจริง	ร้อยละ	94.09	103.43	104.22	107.65
จำนวนผู้ป่วยในคงรักษาเฉลี่ย	คน/ วัน	279	303	322	332
จำนวนผู้ป่วยเสียชีวิต	ราย	799	959	914	1,009
จำนวนวันนอนเฉลี่ย	วัน/ คน	5.29	5.49	5.44	5.44
การส่ง Refer (ไประดับตติยภูมิ)	ราย	692	557	579	590

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกชัย พรหมณกุล (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายตรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับ อายุ ชนชั้น สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

กรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546, บทคัดย่อ) จากผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ฯ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และจากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันและยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน

อันประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
งานที่สำคัญ และโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยด้านประสบการณ์จากงานอันประกอบด้วย ตัวแปรย่อย
คือ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะคติดของงาน การพิจารณาความดี
ความชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ
องค์กร

ขวัญใจ เลียดประถม (2546) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ
ลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มี
ความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร คือ ความหลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงาน มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ของสำนักงานเขตสายไหม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย บุคลากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เขตสายไหม จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้
รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเขตสายไหม อยู่ใน
ระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเขตสายไหม
ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลักด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ประการแรก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุปัจจัย
ประการที่สอง ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยหลาย
ประการ ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน
งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับข้อมูลของงาน ปัจจัยประการสุดท้าย
ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่
ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ
ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาธนาคาร
ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

มณีพรรณ จันทร์ถำเลิศ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ราชเชรามิก จำกัด และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ราชเชรามิก จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้วยวิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยอาศัยแบบสอบถามสอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 348 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่นั้นเป็นเพศหญิง จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับสูงจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ในด้านอายุ ระดับการศึกษาในด้านของการมีส่วนร่วม ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันยกเว้นในเรื่องเพศ ซึ่งความแตกต่างของเพศ ไม่ได้ทำให้พนักงานของบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

รพีพรรณ สังสุวรรณ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาของวิสัญญีพยาบาล ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานวิสัญญีพยาบาลกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา ตามความคิดเห็นของวิสัญญีพยาบาล เปรียบเทียบความผูกพันต่อกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาของวิสัญญีพยาบาล และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานวิสัญญีพยาบาลกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา ตามความคิดเห็นของวิสัญญีพยาบาล จำแนกตามอายุ และระยะเวลาในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อกลุ่มงานวิสัญญีพยาบาลกับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้างานวิสัญญีพยาบาลกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาตามความคิดเห็นของวิสัญญีพยาบาล ในโรงพยาบาลประจำจังหวัดในโครงการพัฒนาระบบบริการของสถานบริการและหน่วยงานสาธารณสุข เขต 5

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ เป็นวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาลประจำจังหวัด จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาลชัยภูมิ โรงพยาบาลสุรินทร์ และโรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาของวิสัญญีพยาบาล ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานวิสัญญีพยาบาลกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า วิสัญญีพยาบาลมีความผูกพันต่อกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาโดยรวมในระดับมาก วิสัญญีพยาบาลที่มีอายุ และระยะเวลาในการทำงานในกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อกลุ่มงานวิสัญญีวิทยาไม่แตกต่างกัน

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547 อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานความเข้าใจในกระบวนการทำงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 300 คน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ตัวแปรความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

รัฐการ ปรางมาศ (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาอิสระเรื่องปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันกับองค์กรของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อำเภอจุฬาลงกรณ์ จังหวัดพะเยามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อำเภอจุฬาลงกรณ์ จังหวัดพะเยา เพื่อศึกษาระดับ

ความผูกพันของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจุน อำเภोजุน จังหวัดพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจุน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลจุนทั้งหมดจำนวน 121 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ แล้วเอาข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ t-test, F-test ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตำแหน่งพยาบาล ระยะการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านทั้งด้านคุณภาพชีวิต ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับและความมั่นคงองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการตอบแทน และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง เพศ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร จำนวน 244 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.8568 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยใช้สถิติเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ร้อยละ 39.03 รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การบริหาร ร้อยละ 17.07 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 13.17 เมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นในภาพรวม ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขึ้นกว่าเดิมเพื่อการรองรับในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก ร้อยละ 10.73 รองลงมาคือ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์การบริหาร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ร้อยละ 10.24 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรจัดให้มีการจัดตั้งเครื่องมืออุปกรณ์ การสื่อสารภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เช่น ทีวีวงจรปิด และห้องประชุมที่

พร้อมสมบูรณ์ สำหรับการประชุมภายในหรือภายนอก และควรจัดให้มีชมรมกลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์กร ตามความเหมาะสม ร้อยละ 2.44

ภาวิณี แก้วเมือง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่า แจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการหาความสัมพันธ์ โดยใช้ Chi-square และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Product Moment Correlation แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ฤทัยรัตน์ เขียวสะอาด (2552, บทคัดย่อ) มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี และ 2) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร และประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 383 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ตอน ผ่านผู้เชี่ยวชาญมีความเชื่อมั่น 0.941 และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรีในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้

- 1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร
- 1.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.3 ด้านประสบการณ์ในงาน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับเงินเดือนและประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สโมสร์ ศีร์พันธุ์บุตร (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับของความผูกพันของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปสู่ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาองค์กรต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสังกัด จำนวน 110 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลอันประกอบด้วยอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ) (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ) อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จำนง เหล่าคงธรรม (2554, บทคัดย่อ) ได้มีการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค จำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค จำนวน 313 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซ์ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพัน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรคจำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น ทำให้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรนั้นดำรงอยู่ได้ อย่างยั่งยืนถาวรตลอดไป ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University