

บทที่ 5

อภิปรายและสรุปผล

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน สถานภาพสมรส หน่วยที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้ทำการศึกษาประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 262 คน โดยใช้การแจกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันของ บุษานัน โดยประยุกต์ให้สอดคล้องกับระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว แล้วนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีเงินเดือน/ค่าตอบแทน 20001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญและส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่อื่นและรองลงมา เป็นพยาบาล

2. ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า บุคลากรมีความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการแสดงตนเป็นอันดับสุดท้าย คือ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ความผูกพันด้านการแสดงตน อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันในเรื่องของความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ความพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงพยาบาลมีให้

2.2 ความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องพันพ้ององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันในเรื่องปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของโรงพยาบาลเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ร่วมเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ

2.3 ด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันในเรื่องการปกป้องชื่อเสียงโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเป็นสิ่งสำคัญ เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ พุดคุยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกเสมอว่าหน่วยงานแห่งนี้ทำงานมาก

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

3.1 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3.6 บุคลากรที่มีหน่วยที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3.7 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน/

คำตอบแทน สถานภาพสมรส หน่วยที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยด้านการแสดงตนพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสูงสุดมีนโยบายการบริหารงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านความพอใจกับคำตอบแทนและสวัสดิการที่โรงพยาบาลมีให้บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอในการจัดบุคลากรให้ดูแลผู้ป่วยตลอดเวลา 24 ชั่วโมงและมีภาระงานที่หนัก

2. ความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องพันพ้ององค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนดูแลเอาใจใส่ในเรื่องขวัญกำลังใจ ได้แก่ การจัดหาที่พัก ค่ารักษาพยาบาลค่าห้องพิเศษครอบคลุมทั้งครอบครัว การจัดกิจกรรมให้มีส่วนร่วมวันปีใหม่ วันเกิดโรงพยาบาล วันเด็ก และการแข่งขันกีฬา

3. ด้านความจงรักภักดี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันในเรื่องปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาของโรงพยาบาล เป็นอันดับหนึ่ง แสดงถึงความยึดมั่นในองค์กร

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 จำแนกตามอายุที่ต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุน้อยมีตำแหน่งงานสูงและมีรายได้สูงขึ้นจึงไม่อยากจะเปลี่ยนงานในขณะที่บุคลากรที่มีอายุน้อยย่อมต้องการแสวงหารายได้และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิการ์ ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทซีพีอินเตอร์เทรด จำกัด (ธุรกิจข้าว)

ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีการศึกษาค่าจะมีทางเลือกน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงระดับความผูกพันจึงแตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือนของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

4.3 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป คิดเป็น 43.13% จึงทำให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ผลกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีไม่ผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรสและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

4.4 จำแนกตามเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่สูงเป็นแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัฐการ ปรามาส (2550) การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันกับองค์กรของโรงพยาบาลจุน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า เพศ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 จำแนกตามสถานภาพสมรสที่ต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพสมรสของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีไม่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรสและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

4.6 จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภาระงานใกล้เคียงกันจึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทซีพีอินเตอร์เทรด จำกัด (ธุรกิจข้าว) ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.7 จำแนกตามตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มีความรับผิดชอบงานสูง อีกทั้งมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานเป็นผู้บริหาร อันเป็นแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. เิงนโยบาย

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในโรงพยาบาล ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน หรือการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเสมอภาค แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะเป็นกิจกรรมเล็ก ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานจะทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอีกทางหนึ่ง ส่วนเรื่องความพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้บริหารควรพิจารณาให้เหมาะสมกับภาระงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายการปฏิบัติงานในเวลาราชการเป็นงานที่หนักอยู่แล้วและยังต้องรับผิดชอบเวรนอกเวลาอีกเพื่อให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้ตลอด 24 ชั่วโมง ภายใต้การขาดแคลนบุคลากร

1.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรเน้นการทำงานแบบเป็นทีมโดยทุกคนมีส่วนร่วม และให้ทุกคนรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีความรู้ความสามารถ พัฒนาทัศนคติ จัดเวทีผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติบ่อย ๆ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสศึกษาต่ออบรม สัมมนา อย่างทั่วถึงเพราะนอกจากจะทำให้เกิดความรู้ความก้าวหน้าด้านการศึกษาแล้วยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานอีกด้วย

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนง่ายต่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีกับบุคลากรโดยใช้รูปแบบการปกครองแบบครอบครัวสร้าง

ความรู้สึกเป็นพี่น้องมากกว่านายจ้างลูกจ้างเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง

2. เจริญปฏิบัติกร

2.1 สร้างความประทับใจแรกพบเข้าทำงานปฐมนิเทศ แนะนำสถานที่และผู้ร่วมงาน มอบหมายงานตามความถนัด

2.2 ควรสนับสนุนด้านการศึกษาต่อหรือจัดให้มีการศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์และ ได้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าหน่วยงานนั้นให้ความสำคัญกับตนเองและตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกัน

2.3 จัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องให้แก่บุคลากรในทุกระดับ เกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นทีม การบังคับบัญชา การพัฒนาภาวะผู้นำ รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนจัดการอบรมเรื่องของการบริหารงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้น

2.4 ปรับปรุงลักษณะงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานและนำความคิดเห็นของบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลมาใช้และทำความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำมาปฏิบัติจริงซึ่งก็จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้น

2.5 จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดกีฬา สัมพันธ์

3. เจริญวิชาการ

3.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ใช้เพียงแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงความเป็นจริงมากขึ้น

3.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้ไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร