

## ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์

### EMPLOYEE ENGAGEMENT AT KASEMRAD RATTANATIBETH HOSPITAL

วริศรา เลอาารีกิจ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Warisara Laoareekit

E-mail: tuck.warisara@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน, ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 217 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน, โรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์

## ABSTRACT

The objective is to study the employee engagement at Kasemrad Rattanatibeth Hospital, such as Career Path, Compensation, Facilities, Policy and administration, Job Description, Relationship between supervisors and colleagues.

The population is Staffs of Kasemrad Rattanatibeth Hospital. The sample consisted of 217 respondents. The instrument is used to collect the data were questionnaire. The data were analyzed using computer program for frequency percentage frequency ( $\bar{X}$ ) standard deviation (SD).

The research found that staff all respondents 217 peoples. Most are female 146 peoples representing 67.3%. Most are around aged 26-33 years, 80 people representing 36.9%. Most of the respondents are single, 150 people representing 69.1%. Most of the responders had a bachelor's degree, 157 people representing 72.4%. Most of the responders had been worked here for 3 years or more, 62 people representing 28.6%. Most of the responders had salaries 10,001 - 15,000 Baht, 90 people representing 41.5%.

The research found the Employee engagement at Kasemrad Rattanatibeth Hospital is at a medium level. It is found that the high level of engagement is the Job Description aspect, and the medium level of engagement is the Relationship between supervisors and colleagues, Policy and administration, Compensation, Staff facilities, and Career Path.

**Keyword:** engagement, Kasemrad Rattanatibeth Hospital

## บทนำ

ในปัจจุบันการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีแค่การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และคุณภาพในการทำงาน แต่ต้องคำนึงถึงการสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากร ทั้งเรื่องของความผูกพัน ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความจงรักภักดี ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยแต่ละองค์กรจะต้องเอาใจใส่ดูแลความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้แก่องค์กรในการมีชื่อเสียง โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากและความเหน็ดเหนื่อย แต่การที่องค์กรคาดหวังในตัวบุคลากรนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยด้านอื่นเข้ามาเสริม เพื่อคอยกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรที่ทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะส่งผลทำให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจ และแรงผลักดัน เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เต็มความสามารถของตนเอง แต่หากบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ดี ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีประสิทธิภาพ สาเหตุเกิดจาก บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน หรือแม้แต่ว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ ซึ่งก็จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่ประสบผลสำเร็จ การบริหารก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ ทำให้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ จึงได้สร้างความผูกพันให้แก่พนักงานเพื่อที่จะให้พนักงานมีความทุ่มเทความรู้ ความสามารถ แรงใจแรงกาย ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์และปรับปรุงในเรื่องเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ให้เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์

## ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### *ขอบเขตด้านเนื้อหา*

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือน

**ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ จำนวน 476 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

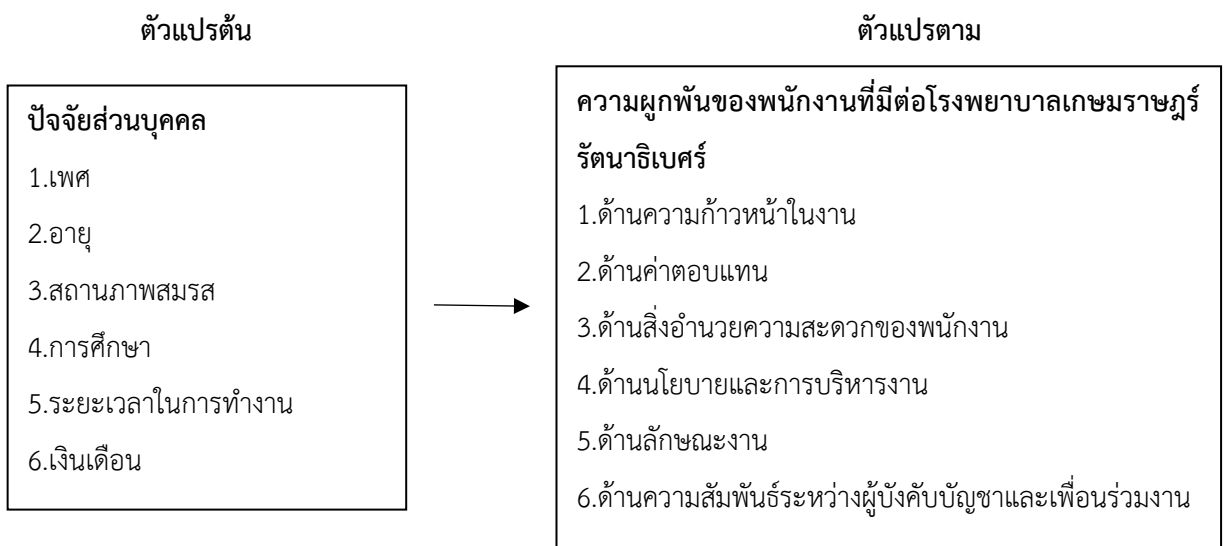
#### **ขอบเขตด้านระยะเวลา**

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม-กันยายน 2562

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการจัดตั้งนโยบายและปรับปรุงพัฒนา เพื่อส่งเสริมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ให้ดียิ่งขึ้น และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีความสุข

#### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ 2.1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองต่อความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน 2.2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล

### ข้อมูลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ เริ่มเปิดให้บริการเมื่อวันที่ 12 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 บนถนนรัตนานิเบศร์ ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง โดยนายเฉลิม หาญพาณิชย์ อยู่ในกลุ่มโรงพยาบาลของ บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในชื่อ Bangkok Chain Co.,LTD. (BCH) โดยปัจจุบันมี Market Capitalization เป็นอันดับ 3 ของกลุ่มอุตสาหกรรม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงฤดี วัฒนกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7868 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า: 1. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกดีในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความภาคภูมิใจ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรืออบรมในด้านต่าง ๆ รองลงมาคือ ควรมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในที่สำนักงาน/ที่ทำงาน ตามลำดับ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### *ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเบศร์

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง 217 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกสบาย

#### *เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเบศร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความผูกพันของพนักงานทั้ง 6 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ไปนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

#### *การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ*

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเบศร์ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง
2. ตอบข้อสอบถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

#### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สำหรับวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 217 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 และเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ 34-41 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 , 18-25 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ 6 เดือน – 2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 , 2 - 3 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และ น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 , 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 , มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และไม่เกิน 10,000บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเวศร์ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเวศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ) ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ,  $\bar{X} = 3.16$ ,  $\bar{X} = 2.93$ ,  $\bar{X} = 2.85$ ,  $\bar{X} = 2.81$ ) ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### *สถานการณ์ส่วนบุคคล*

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเวศร์ มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 217 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 และเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ 34-41 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 , 18-25 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ 6 เดือน – 2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 , 2 - 3 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 , 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 , มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และไม่เกิน 10,000บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ



### *ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเบศร์*

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

#### **อภิปรายผล**

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเบศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

#### **1. ด้านความก้าวหน้าในงาน**

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเบศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพ หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการจัดโครงการให้ไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ได้โอกาสในการเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณภา ศรีนครชัยเจริญ (2555) พบว่า การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) แผนก Corporate Contact Center พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นข้อที่มี ระดับความผูกพันสูง รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการคงอยู่ในองค์กร เป็นข้อที่มีระดับความผูกพันปานกลาง ผู้วิจัยจึงเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาคือจะนำมาใช้แก้ไขปัญหาความผูกพันของพนักงาน

#### **2. ด้านค่าตอบแทน**

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเบศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงพยาบาลสามารถทำการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมแล้วกับลักษณะงานของท่าน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับต่อชั่วโมง ต่อวัน ไม่เพียงพอต่อการทุ่มเทในการทำงาน มีการปรับอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน

อย่างเหมาะสม มีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมในโรงพยาบาล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรือ จุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมาคือปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพัน องค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้าน ค่าตอบแทนโดยรวม ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ

### **3.ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน**

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีอุปกรณ์เพียงพอสำหรับใช้ในการทำงาน เช่น โต๊ะทำงาน คอมพิวเตอร์ เครื่องเขียน เครื่องถ่ายเอกสาร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีห้องออกกำลังกาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน มีบริการที่พักสำหรับพนักงาน โรงพยาบาล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ มีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน เพื่อให้ความเป็นส่วนตัวกับพนักงาน มีบริการรถรับ - ส่ง ให้แก่พนักงานที่บ้านอยู่ไกล ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต เจียประเสริฐ (2559) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร

### **4.ด้านนโยบายและการบริหารงาน**

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารงานมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีส่วนทำให้การบริหารงานในโรงพยาบาลมีความเจริญก้าวหน้า มีความรู้สึกไม่พอใจนโยบายและการบริหารงานของโรงพยาบาล มีความเข้าใจในนโยบายและการบริหารงานของโรงพยาบาลอย่างชัดเจน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทาง นโยบายในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงฤดี วัฒนกุล (2555) พบว่า เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ใน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัด

กิจกรรมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

### **5. ด้านลักษณะงาน**

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือเมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ในระหว่างการปฏิบัติงานท่านจะพบเจอปัญหาอยู่บ่อยครั้ง แต่ท่านก็สามารถดำเนินการแก้ไขได้ทันท่วงที งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความซ้ำซาก น่าเบื่อ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน (2556) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงานภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความชัดเจนของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

### **6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน**

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ส่วนข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้นทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของท่าน ภายในหน่วยงานมีการทำงานที่สามัคคีกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วิเวโก (2555) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนยายอาม จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความอิสระในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความคาดหวังต่อองค์กร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

### **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**

จากผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

### 1. ด้านความก้าวหน้าในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ ควรให้โอกาสแก่พนักงานในการฝึกอบรมตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเสริมทักษะทางวิชาชีพของแต่ละบุคคล เช่น พยาบาลก็ควรที่จะได้รับการส่งไปฝึกอบรมโครงการการช่วยชีวิตเบื้องต้น ( CPR ) หรือการสอนหลักสูตรใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรให้หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาภายในประเทศ หรือ ภายนอกประเทศ เพื่อให้พนักงานได้นำความรู้ที่ได้มานั้นมาปรับใช้ในยุคปัจจุบัน ส่วนงานที่ได้ทำอยู่มีการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลประกอบการขององค์กร และผลการทำงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้เป็นไปในทางเดียวกันไม่ใช่ว่า พอใจคนไหนก็ปรับให้แต่คนๆนั้น โดยต้องมีความเที่ยงธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

### 2. ด้านค่าตอบแทน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ควรให้สวัสดิการในเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานได้ทุกคน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทำให้อยากที่จะทำงาน เช่น เมื่อพนักงานไปรักษาที่โรงพยาบาลอื่น เกี่ยวกับด้านทันตกรรม ก็สามารถที่จะนำมาเบิกค่ารักษาที่โรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ได้ ส่วนค่าตอบแทนและค่าล่วงเวลาที่ได้รับต่อชั่วโมง ต่อวัน ไม่เพียงพอต่อการทุ่มเทในการทำงานควรมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ต้องใช้การพิจารณาจากงานที่ได้รับมอบหมาย และดูว่างานที่ได้รับนั้นมีมากเกินกว่าที่เห็นสมควรว่าจะต้องเพิ่มค่าตอบแทนและค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานหรือไม่ หรือเมื่อพิจารณาแล้วงานที่พนักงานได้ทำอยู่มีมากเกินไปก็อาจจะมีการลดปริมาณงานลง เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ ควรมีอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ที่พร้อมใช้งาน โดยไม่มีการขัดข้องระหว่างการใช้งานและควรมีการตรวจสอบคุณภาพของคอมพิวเตอร์อยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานไม่เกิดปัญหา ส่วนเครื่องเขียน ก็ควรที่จะมีให้พร้อมสำหรับทุกโต๊ะทุกที่นั่ง ของพนักงาน อาจมีไว้ในสต็อกของแผนกเพื่อสะดวกต่อการใช้งาน ส่วนเครื่องถ่ายเอกสาร ซึ่งเป็นของส่วนร่วม ในแต่ละหน่วยงานควรมีการใช้อย่างระมัดระวัง เพราะถ้าเครื่องถ่ายเอกสารเกิดมีปัญหาขัดข้องก็จะทำให้การทำงาน มีความล่าช้า และมีความผิดพลาดได้ ในการมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน เช่น มีห้องออกกำลังกาย โดยพนักงานสามารถใช้เวลาว่างในช่วงเช้าหรือช่วงเย็นในการไปออกกำลังกายเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน หรือเป็นช่วงเวลาที่สามารถทำให้พนักงานได้เกิดความผ่อนคลาย ได้ใช้เวลาพักผ่อนในช่วงที่อยู่ในที่ทำงาน ส่วนพนักงานที่บ้านอยู่ต่างจังหวัด ทางโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์

ก็มีการจัดสรรที่พักรั่วให้สำหรับพนักงานที่ไม่สะดวกไปหาที่พักเองเนื่องจาก ปัจจัยในหลายๆด้าน เช่น การเดินทาง ความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต

#### **4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน**

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเวศร์ ในการบริหารงานมักมีการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ จึงทำให้พนักงานเกิดความสับสนในการทำงาน ฉะนั้น ในการที่ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงนโยบายใน แต่ละครั้งควรมีระยะเวลาในการปรับตัว ให้แก่พนักงานเพราะพนักงานแต่ละคนมีการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงที่ไม่เหมือนกัน เช่น อาจจะมีการติดป้ายประกาศก่อนล่วงหน้า มีการให้หัวหน้างานมาบอก ก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงาน พนักงานทุกคนควรได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ต่อการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้ ดียิ่งขึ้น แต่พนักงานบางคนอาจมีความไม่พอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จึงต้องมีการอธิบาย และการแสดงในสิ่งที่ทำให้พนักงานยอมรับและพอใจในนโยบายและการบริหารงาน หรืออาจจะเปิดโอกาส ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น เพื่อการทำให้ทุกคนในองค์กรมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน

#### **5. ด้านลักษณะงาน**

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ในหน่วยงานจะมีการมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคน ซึ่งเมื่อพนักงาน ได้รับงานแล้วก็จะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น เมื่อได้รับงานมาแล้วก็จะรีบทำให้เสร็จ อาจจะ เร็วก่อนเวลา หรืออาจเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด แล้วแต่ความสามารถของพนักงานแต่ละคน บางคนถ้า มีข้อสงสัยก็ต้องรีบซักถามก่อนเพื่อให้การปฏิบัติงาน ไม่เกิดข้อขัดข้อง หรือติดขัดในการทำงาน และเมื่อ พนักงานแต่ละคนทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ อย่างขะมักเขม้น และมีความกระตือรือร้นที่อยากจะ ทำงานอยู่ตลอดเวลาจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ แต่บางครั้งในระหว่างการปฏิบัติงานก็ อาจจะพบเจอปัญหาอยู่บ่อยครั้ง แต่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ทันท่วงที เกิดจากการใช้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเอาใจใส่ในการแก้ปัญหาที่มีเข้ามาแบบ ไม่ทันตั้งตัว หรือ เข้ามาเพื่อพิสูจน์ ความสามารถของแต่ละบุคคลว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกที่ทุกเวลาหรือไม่

#### **6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน**

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเวศร์มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน เช่น ในหน่วยงานพนักงานมีการให้ยืมอุปกรณ์ เครื่องเขียน ในการ ทำงาน บางครั้งหัวหน้าได้ซื้ออาหาร และเครื่องดื่มมาเลี้ยง พนักงานที่บางครั้งอาจทำงานหนักจนเกิดไป ใน ตรงนี้ก็เป็นการเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างหนึ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เหมือนกัน เมื่อมีปัญหา เกิดขึ้นทุกคนช่วยกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี เกิดจากในหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ทุกคนมีความ รักใคร่สามัคคีกันในหมู่คณะ มีการทำงานกันเป็นทีม ร่วมแรงร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา ส่วน

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็ยังรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของกันและกันในการเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ช่วยกันระดมความคิดเป็นทีม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการนำแนวทางและนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ในการศึกษา ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนภิเษร์ ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลอีกหลายประการ ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ วิเวโก. 2555. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวุฒิ บุญชม. 2553. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาค นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงฤดี วัฒนกุล. 2555 .ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิม พระเกียรติ อำเภอลำปาง จังหวัดบุรีรัมย์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บริษัท บางกอกเชน ฮอสปิเทล จำกัด (มหาชน). ประวัติโรงพยาบาล. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562. จาก <http://www.bangkokchainhospital.com/en/site/home>'.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร .2557. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร .การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน .2556. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มรกต เจียประเสริฐ .2559. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของ บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณา ศรีนครชัยเจริญ .2555. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) แผนก Corporate Contact Center. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.