ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN BANGKOK HOSPITAL SANAMCHAN

บุญธิกา เทพพิทักษ์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Boontika Tappituk

E-mail Boontika.Ta@bsn.bdms.co.th
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ สนามจันทร์ ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ประชากรในงานวิจัยนี้คือบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์จังหวัดนครปฐมกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ดปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ส่วนใหญ่ มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ,อายุ 36-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 , อายุ41-45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 , อายุ 31-35 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และสถานภาพ

โสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 , น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 6-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับส่วนใหญ่ มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ 20,001- 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 , 15,001-20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพยาบาล จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา คือ บุคลากรอื่นๆ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ,พนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และ ฝ่ายสนับสนุนทางการพยาบาล 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

2.) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, โรงพยาบาล

ABSTRACT

The study of Organizational Commitment of Employees In Bangkok Hospital Sanamchan, Aims to pursue its commitment to the organization of the personnel in Bangkok hospital, Including the desire to be in the organization of intention to be in a consistent work organization. The company's efforts to maintain corporate membership in the organization are based on personal status, including gender, age, marital status, degree, duration of employment, salary, employment, and position. The population of this research is the people in Bangkok Hospital. A sample that responds to a questionnaire250 followers the Data collection tool is a query executes data analysis using a successful computer. Find the frequency value, average percentage ($\bar{x}$), standard deviation (SD).

The results of the research are as follows: 1.) Total of 250 respondents, mostly 197 women, representing 78.8% and males 53, accounting for 21.2%. Most of them are 30 years of age,96 people representing for 38.4% . Followed by more than 45 years of age, 77 people representing for 30.8 %, 36-40 years of age 43 people representing 17.2 %, aged 41-45 years of 27 people, representing 10.8 %, age 31-35 years, 7 people, representing 2.8 % respectively, Most of them were married, with 141 persons

representing for 56.4% and 109 single status representing for 43.6%. Most of them had a bachelor's degree, 209 persons representing for 83.6% and a bachelor's degree education. 41 people, representing for 16.4 %, most of which have a duration of work more than 10 years, a total of 115 people, representing 46.0%, followed by 3-5 years, 67 people, representing 26.8 %, less than 3 years, 60 people representing 24.0% and 6-10 year ,8 people respectively of 3.2. With a salary of not more than 15,000 baht, 100 people, representing 40.0 %, followed by 20,001- 30,000 baht, 67 people, representing 26.8 %, 15,001-20,000 baht, 57 people, representing 22.8 % and more than 30,000 baht, 26 people Most of them are 136 nursing positions, representing for 54.4%, followed by 79 other personnel, representing for 31.6%, 20 patient assistant representing 8.0% and medical support 15 people, representing 6.0 % respectively.

2.) Organizational Commitment of Employees at Bangkok Hospital Sanamchan Overall is at a high level. When considered in each aspect, it was found that the aspect which had the highest level of opinions was the effort and effort in working, while the aspect with the high level of opinion was the intention to stay in the organization. In coming to work regularly The desire to be in the organization And the aspect of maintaining the membership of the organization respectively

Key word: Organizational Commitment**,** Hospital

บทนำ

ปัจจุบันความต้องการใช้บริการในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพมีมากขึ้นในหลากหลายด้านรวมทั้งบริการทางการแพทย์ เช่น ธุรกิจโรงพยาบาลและสถานบริการพยาบาล ส่วนหนึ่งมาจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) และความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการรับบริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานและได้รับความสะดวกสบาย ในการให้บริการ ทั้งผู้ใช้บริการชาวไทยและชาวต่างชาติ การจัดตั้งธุรกิจโรงพยาบาลและสถานบริการพยาบาล ถึงแม้จำนวนการจัดตั้งต่อปีไม่มากนักแต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่องในทุกปี โดยในปี2561 มีจำนวน 82 ราย เพิ่มขึ้น 10.81 % เมื่อเทียบกับปี 2560 ธุรกิจขนาดใหญ่ ที่มีเงินทุนสูง มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้บริการที่เหนือกว่า รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสามารถดึงดูดและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้บริการได้

โรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ ในอดีตนั้นคือ โรงพยาบาลสนามจันทร์ เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่เปิดให้ประชาชนชาวนครปฐมและจังหวัดใกล้เคียงมายาวนานกว่า 20 ปี และมีการพัฒนาโรงพยาบาลต่อเนื่องมาตลอด ตั้งแต่เรื่องคุณภาพบริการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย คุณภาพของแพทย์เฉพาะทางที่จำเป็นครบทุกสาขา โดยมีเป้าหมายที่จะเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ดีที่สุดในภูมิภาคตะวันตก ในปี 2557 ได้โอนกิจการ

ให้แก่บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ(BDMS) ซึ่งเป็นบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์ เข้ามาพัฒนาคุณภาพบริการทุกๆด้าน โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล โดยมีเป้าหมายให้เป็นศูนย์กลางการแพทย์ด้านภูมิภาคตะวันตกให้การบริการรักษาโรคครอบคลุมทุกๆมิติ มาตรฐานใกล้เคียงกับโรงพยาบาลกรุงเทพสาขาใหญ่ เพื่อคนในภูมิภาคตะวันตกไม่ต้องเดินทางไปรักษาตัวที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่าเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในจังหวัดนครปฐม

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยเฉพาะเรื่องความผูกพันที่พนักงานมีต่อโรงพยาบาลกรุงเทพ สนามจันทร์ ว่ามีแนวโน้มทั้งปัจจัยย่อยและภาพรวมเป็นอย่างไร โดยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ผู้บริหารนำไปจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร อยากชักชวนผู้อื่นมาทำงานกับองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ วางแผนธุรกิจ และการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลกรุงเทพ สนามจันทร์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยคือ บุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ จำนวน 618คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2562) ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบสัดส่วนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความ

คลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน

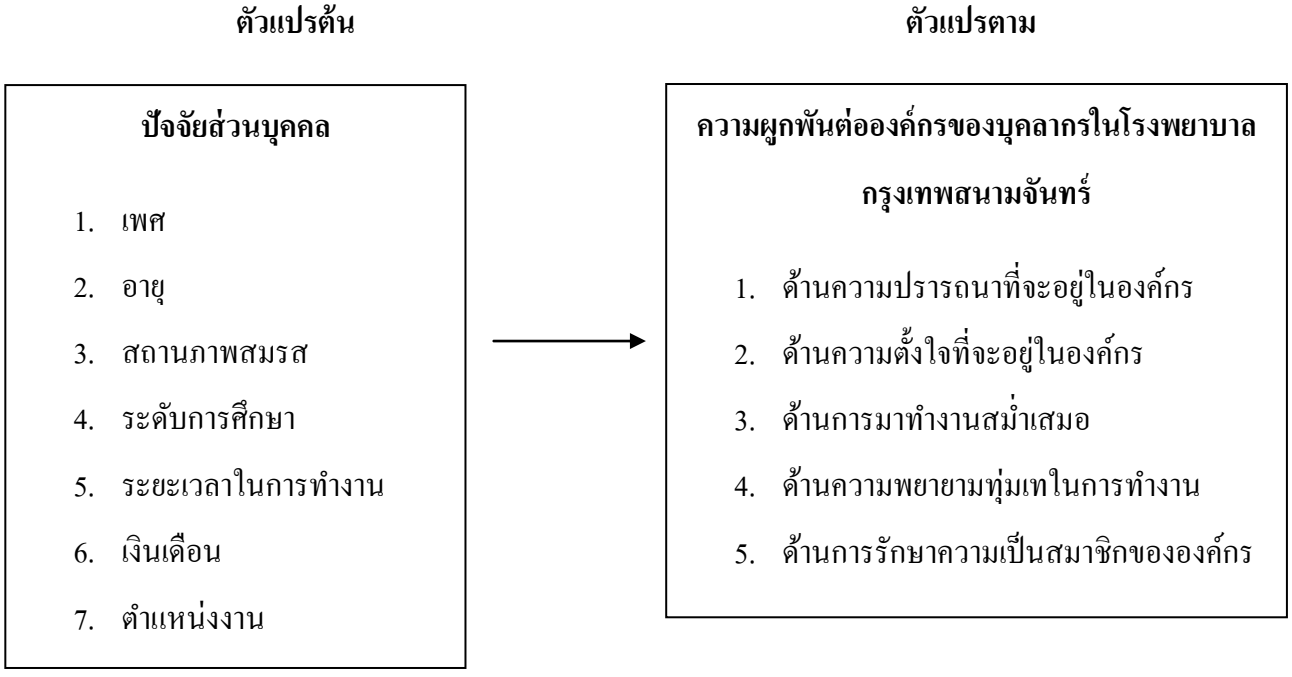
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน 2562 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรและนำไปปรับปรุงในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นและทำให้พนักงานเกิดความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ เป็นไปอย่างถูกทิศทาง
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เหมาะสมกับความต้องการ ทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดที่ทำการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 48) ยังกล่าวอีกว่า ความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรสเตียร์ (Steers, 1977, p. 46-56) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment), ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) และผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) นอกจากนั้นSteers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง

2.ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน

3.ประสบการณ์ในงาน (Work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึ่งพิงได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ข้อมูลโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์

โรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ ในอดีตคือโรงพยาบาลสนามจันทร์ เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่เปิดให้ประชาชนชาวจังหวัดนครปฐมและจังหวัดใกล้เคียงมายาวนานกว่า 20 ปี และมีการพัฒนาโรงพยาบาลต่อเนื่องมาตลอด ตั้งแต่เรื่องคุณภาพบริการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย คุณภาพของแพทย์เฉพาะทางที่จำเป็นครบทุกสาขา โดยมีเป้าหมายที่จะเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ดีที่สุดในภูมิภาคตะวันตก และในปี 2557 ได้โอนกิจการให้แก่บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ(BDMS) ซึ่งเป็นบริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์เข้ามาพัฒนาคุณภาพบริการทุก ๆด้าน โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล โดยมีเป้าหมายให้เป็นศูนย์กลางการแพทย์ด้านภูมิภาคตะวันตกให้การบริการรักษาโรคครอบคลุมทุกมิติ และมาตรฐานใกล้เคียงกับโรงพยาบาลกรุงเทพสาขาใหญ่ ให้บริการรักษาพยาบาลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งอุปกรณ์การรักษาที่ทันสมัย ครบวงจร

เปิดให้บริการทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยในตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีการจัดตั้งศูนย์รักษาโรคเฉพาะทางและคลินิกด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรค

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรวรรณ เครือแป้น (2555)ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (58.4) และรายด้านคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะธำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะขององค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากผลการวิจัยดังกล่าว ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ชิดชนก แตงอ่อน (2557)ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทุกแบบ โดยรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมากที่สุด สำหรับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมรสมรรถนะหลักด้านจุดประกายความรู้สึกเป็นเจ้าของและด้านจิตบริการมากที่สุด นอกจากนั้นยังพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักแตกต่างกัน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557)ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ย3.75ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานพื่อองค์การค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.13ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือนระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้

ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

ดาวิณี แสงลี (2559)การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ฝ่ายงานการพยาบาล ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก และในส่วนของความผูกพันด้านคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลางผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโดยภาพรวมอยู่ในลักษณะมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความต่อเนื่อง

วิภาวรรณ จรัสกุล (2560)ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ย รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม และภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับ ความผูกพันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ(r = 0.395)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรภายในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์

กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบสัดส่วนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถามโดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ มากที่สุด=5, มาก =4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วแจกให้แก่บุคลากร เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ส่วนใหญ่ มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ,อายุ 36-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 , อายุ41-45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ,

อายุ 31-35 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และสถานภาพ โสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 และ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 , น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 6-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับส่วนใหญ่ มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ 20,001- 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 , 15,001-20,000 บาท จำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ 22.8 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพยาบาล จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา คือ บุคลากรอื่นๆ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ,พนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และ ฝ่ายสนับสนุนทางการพยาบาล 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.26) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.13, $\bar{x}$ = 4.06, $\bar{x}$ = 4.02, $\bar{x}$ = 3.88) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ มีบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ส่วนใหญ่ มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ,อายุ 36-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 , อายุ41-45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 , อายุ 31-35 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และสถานภาพ โสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 และ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 , น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 6-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับส่วนใหญ่ มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ 20,001- 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 , 15,001-20,000 บาท จำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ

22.8 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพยาบาล จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา คือ บุคลากรอื่นๆ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ,พนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และ ฝ่ายสนับสนุนทางการพยาบาล 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดำจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรเสมอ ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ **วิภาวรรณ จรัสกุล** (2560) จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง มีความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะขององค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แนวทางแก้ปัญหาองค์กรควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.ด้านความตั้งใจที่อยู่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จ ท่านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านตั้งใจจะทุ่มเทอุทิสตนเองในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆขึ้นไป ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับการมอบหมายงานนั้น ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ **ดาวิณี แสงลี** (2559) ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ฝ่ายงานการพยาบาล ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก และในส่วนของความผูกพันด้านคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน ท่านมีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน ท่านคิดว่าหากไม่มีเหตุอันควร เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด ท่านเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสายกลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกันตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชิดชนก แตงอ่อน** (2557)ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทุกแบบ โดยรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมากที่สุด สำหรับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมรสมรรถนะหลักด้านจุดประกายความรู้สึกเป็นเจ้าของและด้านจิตบริการมากที่สุด

4.ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรวรรณ เครือแป้น** (2555) ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ใน

ระดับสูง (58.4) และรายด้านคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะธำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะขององค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอ องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่ง,เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น ท่านจะไม่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557)** ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานพื่อองค์การค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.13ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1.ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรให้มีการสนับสนุน การพัฒนาควมรู้ความสามารถให้กับบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านหน้าที่การงาน เช่น มีการส่งให้บุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรเฉพาะทางด้านต่างๆ เพื่อให้บุคคากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านงานที่ปฏิบัติ รวมไปถึงการจัดให้บุคลกรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจให้กับบุคลากรเชื่อมั่นว่าการที่บุคลากรตัดสินใจมาทำงานในองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องและมั่นคง

2.ด้านความตั้งใจที่อยู่ในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรเพิ่มหรือปรับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ ให้กับบุคลากรที่สละเวลาของตัวเองปฏิบัติงานให้สำเร็จและตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างจริงจังและเต็มที่ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงบุคลากรที่ทุ่มเท อุทิสตนเองในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3.ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรจะชื่นชมหรือให้เกียรติบัตร คำชมเชย ให้กับบุคลากรที่มาทำงานตรงต่อเวลา โดยการผ่านสื่อต่างๆ เพื่อการเกิดความภูมิใจของบุคลากร รวมถึงบุคลากรที่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้สำเร็จเสร็จไปด้วยดี และบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานและรักองค์กรเพิ่มมากขึ้น เมื่อบุคลากรท่านอื่นได้เห็นการชมเชยแล้วก็อยากได้รับคำชมเชยบ้าง ก็จะปรับปรุงการมาทำงานและการแก้ไขปัญหาให้กับองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

4.ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร พร้อมทั้งองค์กรควรสนับสนุนการปรับปรุงและการพัฒนางานในแต่ละด้าน แต่ละแผนก เช่นสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงาน ให้บุคลากรได้รู้สึกว่างานนั้นมี ความท้าทายและมีความก้าวหน้า ให้กับบุคลากรเพื่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาในงานนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลให้องค์บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรและหน่วยงานควรแสดงออกถึงการให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับเท่าเทียมกัน ร่วมถึงการแจ้งข่าวสาร การออกกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดี รู้สึกพอใจในการได้เป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆขององค์อย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ

2. ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่นๆที่เป็นผลกระทบต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอีกหลายประการ ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือ การศึกษาเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

ชิดชนก แตงอ่อน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก**. สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดาวิณี แสงลี. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสยาม.

วิภาวรรณ จรัสกุล. (2560). **ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง**. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ปีที่ : 9 ฉบับที่ : 1 เลขหน้า : 80-102 ปีพ.ศ. : 2560. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม)คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อรวรรณ เครือแป้น. (2555). **ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง**.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตรมหาวิทยาลัยมหิดล.

โรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. (ระบบออนไลน์)

แหล่งที่มา: https://ww2.bangkokhospital.com/bsn/th (วันที่สืบค้น: 18 กรกฎาคม 2562)