

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่

บุญจิม ไชยศรียา, ร.ป.ม.

โรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บทคัดย่อ

บทนำ : ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิก การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อหาปัจจัยที่จะนำไปสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่

วิธีการศึกษา : เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น 2,621 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ Yamane ได้ 347 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย T-test และ F-test

ผลการศึกษา : พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D.=.372) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ช่วงวัย สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ประเภทเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สรุป : ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกันตามช่วงวัย สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

Organizational Commitment of The official of Hat yai hospital

Boonjim Chaisriya, M.P.A.

Hatyai Hospital Hatyai district, Songkhla province

Abstract

Background : Commitment to the organization is one of the necessary qualities of members Therefore, studying the commitment to the organization is important. In order to find the factors that will lead to the bonding of the officers. Resulting in efficient operation The organization has achieved its objectives and goals.

Objective: To study the level of commitment to the organization. and compare the differences between general data factors. Comments on job characteristics and job satisfaction and organizational commitment of Hat Yai Hospital staff.

Methodology: Descriptive research the samples were Hat Yai Hospital staff, consisting of government officials, permanent employees, government officials. Ministry of Public Health staff and a total of 2,621 temporary employees. The sample size was determined using Yamane's formula. 347 people were using random sampling. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation. and compare the differences with T-test and F-test.

Results: Found that organizational commitment of staff was at a moderate level, mean 3.19 (S.D. = . 372) when comparing the differences of general data factors. Factors affecting to job characteristics and job satisfaction factors. Found that the age, status, and duration of work Comments on job characteristics and the satisfaction in working differently Organizational commitment Significantly different ($p < .05$) gender, educational level Personnel types, positions and monthly incomes were not significantly different.

Conclusion: Organizational commitment of Hat Yai Hospital staff at a medium level which varies according to age, status, and duration of work Comments on job characteristics And job satisfaction.

Keywords : commitment to the organization

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและองค์กรอยู่รอดต่อไป จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นได้ก็ต่อเมื่อ องค์กรตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ ซึ่งจะได้ผลงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ¹ ความคาดหวังของบุคลากรนับว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดการอุทิศตน เกิดความจงรักภักดี ในขณะเดียวกันก็ต้องดูแลรักษา โดยการพยายามตอบสนองความต้องการให้มากขึ้น สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะองค์กรและบุคลากรต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จึงจะอยู่รอดในทางตรงกันข้ามหากไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ก็จะทำให้อัตราการสูญเสียเพิ่มขึ้น²

การบริหารงานบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่ดำเนินการให้สำเร็จ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันจิตใจให้บุคลากรอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เนื่องจากเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน และอยู่ร่วมกับองค์กรไปนานๆ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร หากบุคลากรลาออกไป ทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลืองทรัพยากรในการสร้างคนใหม่มาทดแทน

โรงพยาบาลหาดใหญ่เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 745 เตียง ให้บริการในระดับตติยภูมิ โครงสร้างการบริหารงานแบ่งออกเป็น 5 ภารกิจ ประกอบด้วย ภารกิจด้านอำนวยการ ภารกิจด้านปฐมภูมิ ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ และภารกิจด้านการพยาบาล มีบุคลากร 5 ประเภท ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งบุคลากรทั้ง 5 ประเภท มีจำนวน 2,621 คน โดยภารกิจด้านการพยาบาล จะมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด โรงพยาบาลหาดใหญ่ได้มีการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านการให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนมาอย่างต่อเนื่อง มีผู้มารับบริการเพิ่มมากขึ้นทุกปี ด้วยภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก แต่อัตรากำลังคน ลาออกไม่ได้สูง สะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ เนื่องจากยังไม่เคยมีการศึกษา ซึ่งจะได้ทราบความต้องการ และความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และรักษามูลค่าบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข

วัตถุประสงค์วิจัย

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ศึกษา เป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น 2,621 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ Yamane³ ได้จำนวนตัวอย่าง 347 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ดัดแปลงจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนของสมจิตร์ จันทรเพ็ญ¹ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ใช้การตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 30 คน แต่ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ผลวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 8.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ และประเภทเจ้าหน้าที่ และเปรียบเทียบ

ความแตกต่างของปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ด้วย T-test และ F-test และข้อคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์จัดกลุ่มเนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษา

1.จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D.= .372) พบว่า ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =3.65, S.D.=.519) ส่วนความเสียสละเพื่อองค์กรค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ =2.54, S.D.=.874) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ (n=347)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ช่วงคะแนน
1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.07	.567	ปานกลาง	2.61-3.40
2. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.65	.519	ค่อนข้างสูง	3.41-4.20
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.50	.834	ค่อนข้างสูง	3.41-4.20
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.19	.469	ปานกลาง	2.61-3.40
5. ความเสียสละเพื่อองค์กร	2.54	.874	ต่ำ	1.81-2.60
ภาพรวม	3.19	.372	ปานกลาง	2.61-3.40

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ช่วงอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p<.05$) ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ประเภทเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p>.05$) ดังตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติ T-test และ F-test (n=347)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร		T-test/ F-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ปัจจัยส่วนบุคคล				
1.1 เพศ	3.19	.442	.022*	.983
- ชาย	3.19	.361		
- หญิง				

ตาราง 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติ T-test และ F-test (n=347) (ต่อ)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร		T-test/ F-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.		
1.2 ช่วงอายุ (Generation)				
- Gen Y	3.08	.361	13.388	.001
- Gen X	3.26	.358		
- Gen B	3.34	.360		
1.3 สถานภาพ				
- โสด	3.07	.360	12.289	.000
- สมรส	3.25	.356		
- หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.37	.401		
1.4 ระดับการศึกษา				
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.27	.437	2.345	.073
- ปริญญาตรี	3.15	.354		
- ปริญญาโท	3.22	.314		
- สูงกว่าปริญญาโท	3.33	.115		
1.5 ประเภทเจ้าหน้าที่				
- ข้าราชการ	3.19	.350	1.692	.151
- ลูกจ้างประจำ	3.36	.348		
- พนักงานราชการ	3.06	.350		
- พนักงานกระทรวง	3.20	.393		
- ลูกจ้างชั่วคราว	3.09	.416		
1.6 ตำแหน่งงาน				
- ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน	3.14	.390	.295	.881
- ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	3.20	.346		
- ชำนาญการพิเศษ	3.27	.242		
- เชี่ยวชาญขึ้นไป	3.13	.306		
- อื่นๆ	3.19	.394		
1.7 รายได้ต่อเดือน				
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.16	.446	1.335	.263
- 10,001 - 20,000 บาท	3.18	.372		
- 20,001 - 30,000 บาท	3.15	.347		
- 30,001 บาท ขึ้นไป	3.25	.326		
1.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
- ต่ำกว่า 10 ปี	3.09	.393	7.161	.000

ตาราง 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติ T-test และ F-test (n=347) (ต่อ)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร		T-test/F-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.		
- 11 - 20 ปี	3.20	.320		
- 21 - 30 ปี	3.29	.382		
- 31 ปี ขึ้นไป	3.32	.266		
2. ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน				
- ต่ำ	2.90	.383	7.667	.001
- ปานกลาง	3.06	.377		
- ค่อนข้างสูง	3.25	.353		
- สูง	3.18	.233		
3. ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
- ต่ำ	2.53	.577	5.249	.001
- ปานกลาง	3.10	.379		
- ค่อนข้างสูง	3.22	.358		
- สูง	3.25	.403		

* T-Test

วิจารณ์

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ความจงรักภักดี และความเสียสละเพื่อองค์กร แม้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง จะเห็นได้จากเจ้าหน้าที่ประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการเกือบทุกคน จะปฏิบัติงานจนครบเกษียณอายุเช่นเดียวกับข้าราชการ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เหล่านั้นมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลหาดใหญ่เป็นโรงพยาบาลศูนย์ที่ใหญ่ที่สุดในภาคใต้ เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันมานาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจึงมีความรู้สึกผูกพัน และภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ขณะที่ความผูกพันด้านความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจ และการดำรงชีพปัจจุบันค่าครองชีพสูง เจ้าหน้าที่ที่มีความจำเป็นในเรื่องรายได้ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ หากต้องเสียสละ

ในเรื่องของค่าจ้าง เงินเดือนคงจะทำให้ชีวิตเจ้าหน้าที่ลำบากขึ้น จึงส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พบว่า ช่วงวัย สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$)

ช่วงอายุ (Generation) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ Gen B มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า Gen X และ Gen Y เจ้าหน้าที่ในแต่ละเจนเนอเรชันจะมีแนวคิด และมุมมองด้านการใช้ชีวิต และการทำงานที่แตกต่างกัน ความแตกต่างที่หลากหลายส่งผลให้มีความต้องการ แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะการเรียนรู้และการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่กลุ่มคนรุ่นใหม่อย่าง Gen Y กลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันเขาก็ต้องการความท้าทายในชีวิต และอาชีพการงานมากกว่าการอดทนทำงานในสภาพแวดล้อมที่

ไม่ต้องการ ส่วน Gen B คนรุ่นนี้มักมีความอดทน อดกลั้น มีความพยายามมานะมากกว่า^{4,5}

ด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะผู้ที่มิมีสถานภาพดังกล่าวมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าสถานภาพอื่น และมีข้อจำกัดในการย้ายองค์การในการทำงาน รวมทั้งงานที่ทำมีความมั่นคง จึงทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การมากขึ้น^{4,6}

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นเหมือนการได้ลงทุนด้านเวลา กำลังกายและปัญญาให้กับองค์การ บุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน หากลาออกไปก่อนก็เท่ากับการลงทุนร่างกาย สติปัญญาลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า ฉะนั้นการที่บุคคลหนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การเหมือนกับได้ลงทุนกับองค์การมากขึ้นตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การนานๆ จะเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การดี ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เปรียบองค์การเป็นบ้านหลังที่สอง มีความรู้สึก อบอุ่น เกิดความผูกพัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน^{1,4}

ด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงาน เป็นการรับรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การมีความอิสระในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ทำงานที่ท้าทาย จะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบ ทุ่มเทกำลังใจและกำลังกายให้กับงานจนประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจทำงานให้กับองค์การ หากงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์การ ก็จะใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อชื่อเสียงที่ดีและภาพลักษณ์ขององค์การ หากมีการวางแผนโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน และการสร้างความรู้สึกให้ผูปฏิบัติงานเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้า เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันหากองค์การไม่ได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความสามารถอย่างเสมอภาคกัน เมื่อมีปัญหาในงานบุคลากรมักจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเกือบทุกครั้ง และไม่ว่าจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้า ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานต่ำมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจ ความรู้สึก และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และองค์การเป็นที่พึ่งได้ เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ จึงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และเมื่อเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การด้วย ขณะเดียวกันหากเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สวัสดิการในโรงพยาบาลไม่สามารถช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ได้ การไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบในความสำเร็จของงาน รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่อุทิศให้กับองค์การ จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

สรุป

ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยช่วงอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ นายแพทย์พีระพงษ์ ภาวสุทธิไพศิฐ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่ และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยเฉพาะกลุ่มการพยาบาล ซึ่งเป็นกลุ่มงานใหญ่ที่สุด ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. สมจิตร จันทรเพ็ญ. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) [การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557.
2. พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, ไชยรินทร์ ปัญญาศิริ. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม; 2552.
3. Yamane T. Statistics: an introductory analysis. 3rd ed. New York: Harper International Edition; 1973.
4. เพ็ญภา วงศ์นิติกร, อมร อุดสุวรรณ. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2559;12:97-112.
5. เรือนขวัญ อยู่สบาย, กิรติกร บุญส่ง. การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ช่วงอายุ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ABC. วารสารปัญญาวัฒน์ 2560;9:121-34.
6. ยูพา กิจสงเสริมกุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์. ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 2561;10:321-37.