

Employee Engagement toward Buriram Hospital

*Pimpagdee Punthulee, B.P.H., M.B.A **

ABSTRACT

- Objective :** To study level and personal factors affected employee engagement of Buriram hospital's personnel.
- Study design :** Descriptive Study
- Methods :** Study population was 1,438 staff working at Buriram hospital and questionnaire was the research tool in this study. Data was analyzed by descriptive statistics (percentage mean and standard deviation) and inferential statistic (t-test and chi-square).
- Results :** Majority of staff was female (76.3%), aged between 25.35years (42.6%), registered nurse (36.0%), educational level of bachelor degree (61.1%), had average income more than 30,000 baht per month (22.7%), had work experience between 1–5 year (33.7%), Staff was mostly government employee (39.1%) in operational level (92.1%) and nursing practitioner (54.7%). Employee engagement level was considered as medium level. Personal factors affected the organizational engagement were age, job position, educational level, income, work duration, status and operation level.
- Conclusion :** Personnel engaged in human resource development shall create the strategic plan to promote employee engagement in order to maintain staff adherence toward the organization.
- Keywords :** employee engagement, buriram hospital

* Public Health Technical Officer, Professional Level, Buriram Hospital, Buriram, Thailand

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์

พิมพ์พจี พันธุ์ลี, ส.บ.,บธ.ม.*

บทคัดย่อ

- วัตถุประสงค์ :** เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- รูปแบบการศึกษา :** การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)
- วิธีดำเนินการศึกษา :** การศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำนวน 1,438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และ Chi-square
- ผลการศึกษา :** บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 76.3 อายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 42.6 มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 36.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 61.1 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 22.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 33.7 สถานภาพของตำแหน่งเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 39.1 ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 92.1 และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหลักด้านการรักษาพยาบาล ร้อยละ 54.7 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพของตำแหน่ง และระดับของการปฏิบัติงาน
- สรุป :** ผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะต้องแสวงหาวิธีการในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ในองค์กรให้นานที่สุด
- คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, โรงพยาบาลบุรีรัมย์

หลักการและเหตุผล

เป็นที่ยอมรับกันว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่เอื้อต่อความสำเร็จของการดำเนินการในทุกภาคส่วน คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถูกจัดให้เป็น “ทุน” (Capital) ในการดำเนินการ ดังนั้นหากทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมก็จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการดำเนินการ⁽¹⁾ ทรัพยากรมนุษย์นั้นว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ หลายๆ องค์การมักจะพบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การลาออกจากงาน การที่บุคลากรที่มีคุณภาพลาออกจากงาน นอกจากจะทำให้องค์การสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถแล้วยังต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ ในกระบวนการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ และการพัฒนา โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ต่อเนื่องในการทำงานและความสามารถในการผลิตและบริการ เป็นต้น⁽²⁾

โรงพยาบาลบุรีรัมย์ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขนาดใหญ่ในภาคอีสานตอนใต้ มีกรอบขนาด 675 ตารางกิโลเมตร รับผิดชอบประชากรของจังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 1,579,248 คน⁽³⁾ ในแต่ละวันจะมีผู้มารับบริการมากกว่า 1,500 ราย และมีแนวโน้มมากขึ้นทุกๆ ปี ดังนั้นโรงพยาบาลจึงวางแผนที่จะขยายเตียงเพื่อรองรับ ผู้มารับบริการเป็น 800 เตียง⁽⁴⁾ แต่จากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากยังขาดปัจจัยหลายด้าน อาทิเช่น อาคารผู้ป่วย อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีราคาสูง และบุคลากรสายวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ซึ่งมีอัตราการลาออกสูง ในปี 2554, 2555 และ 2556 มีอัตราการลาออกร้อยละ 3.4, 2.7 และ 5.9 ตามลำดับ⁽⁵⁾ ถึงแม้บุคลากรสายวิชาชีพจะมีรายได้และสวัสดิการที่ดี แต่ยังคงมีบุคลากรลาออกต่อเนื่องเป็นระยะๆ ซึ่งเคยมีการศึกษาก่อนหน้านี้และพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการลา

ออกของบุคลากร คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร⁽⁶⁾ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าไปใช้วางแผน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาลบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการศึกษา

บุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบุรีรัมย์ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม-30 มิถุนายน 2557 จำนวน 1,733 คน ซึ่งมีผู้ส่งแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 1,438 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยต่างๆ⁽⁷⁻¹¹⁾ และ นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา แบบสอบถามมี 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพของตำแหน่ง ปฏิบัติงานในระดับ และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการ ซึ่งทั้งหมด 4 ด้าน รวม 55 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อการ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่าให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว กำหนดการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดเกณฑ์การประเมินความผูกพัน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ คะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง มีความผูกพันมาก 2.50–3.49 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง 1.50–2.49 หมายถึง มีความผูกพันน้อย 1.00–1.49 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด 2 ข้อ

1. สิ่งที่ทำให้ท่านอยากทำงานต่อไปในโรงพยาบาลนี้ ได้แก่

2. สวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านต้องการให้โรงพยาบาลปรับปรุง ได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติเชิงอนุมานได้แก่ สถิติ T-test และ Chi-square

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 1,438)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (ร้อยละ)
เพศ	ชาย	336(23.4)
	หญิง	1,098(76.3)
	ไม่ระบุ	4(0.3)
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	138(9.6)
	25 - 35 ปี	613(42.6)
	36 - 45 ปี	348(24.2)
	46 - 55 ปี	264(18.4)
	มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	73(5.1)
	ไม่ระบุ	2(0.1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 1,438) (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	แพทย์	52(3.6)
	ทันตแพทย์	9(0.6)
	เภสัชกร	39(2.7)
	พยาบาลวิชาชีพ	517(36.0)
	พยาบาลเทคนิค	40(2.8)
	นักรังสีการแพทย์	8(0.6)
	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	16(1.1)
	นักเทคนิคการแพทย์	19(1.3)
	แพทย์แผนไทย	1(0.1)
	นักวิชาการสาธารณสุข	17(1.2)
	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	12(0.8)
	นักกายภาพบำบัด	7(0.5)
	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	14(1.0)
	นักกิจกรรมบำบัด	2(0.1)
	ช่างกายอุปกรณ์	2(0.1)
	นักโภชนาการ	5(0.3)
	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	2(0.1)
	นักจิตวิทยา	4(0.3)
	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	6(0.4)
	นักกายอุปกรณ์	1(0.1)
	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	281(19.5)
	อื่นๆ	384(26.7)
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	19(1.3)
	มัธยมศึกษาตอนต้น	61(4.2)
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	278(19.3)
	อนุปริญญา/ปวส.	124(8.6)
	ปริญญาตรี	879(61.1)
	ปริญญาโท	58(4.0)
	สูงกว่าปริญญาโท	18(1.3)
	ไม่ระบุ	1(0.1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 1,438) (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	267(18.6)
	10,000 – 15,000 บาท	245(17.0)
	15,001 – 20,000 บาท	217(15.1)
	20,001 – 25,000 บาท	176(12.2)
	25,001 – 30,000 บาท	206(14.3)
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	327(22.7)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	98(6.8)
	1 - 5 ปี	484(33.7)
	6 - 10 ปี	190(13.2)
	11 – 15 ปี	184(12.8)
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	474(33.0)
	ไม่ระบุ	8(0.5)
สถานภาพของตำแหน่ง	ข้าราชการ	505(35.1)
	พนักงานราชการ	41(2.9)
	ลูกจ้างประจำ	128(8.9)
	ลูกจ้างชั่วคราว	188(13.1)
	ลูกจ้างชั่วคราว (นักเรียนทุน)	4(0.3)
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	563(39.1)
ปฏิบัติงานในระดับ	ไม่ระบุ	9(0.6)
	ผู้บริหาร	15(1.0)
	หัวหน้ากลุ่มงาน	26(1.8)
	หัวหน้างานย่อย/ตึก	63(4.4)
	ผู้ปฏิบัติงาน	1,324(92.1)
	ไม่ระบุ	10(0.7)
บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก	ด้านรักษาพยาบาล	786(54.7)
	ด้านสนับสนุนบริการ	344(23.9)
	อื่นๆ	272(18.9)
	ไม่ระบุ	36(2.5)

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.3 อายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 42.6 ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 36.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 61.1 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท

ขึ้นไป ร้อยละ 22.7 เวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 33.7 สถานภาพของตำแหน่งเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 39.1 ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 92.1 และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหลักด้านการรักษาพยาบาล ร้อยละ 54.7

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	χ	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	3.60	0.38	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.71	0.45	มาก
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.59	0.57	มาก
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.96	0.66	ปานกลาง
รวม	3.47	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง (3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

เพื่อองค์กร (3.71) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร (3.60) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (3.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (2.96)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ	S.D.	T-test	p-value
เพศ				
ชาย	3.48	0.54	0.01	0.95
หญิง	3.46	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ระหว่างเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพัน		
	χ	S.D.	แปลผล
อายุ			
น้อยกว่า 25 ปี	3.51	0.47	มาก
25 - 35 ปี	3.37	0.50	ปานกลาง
36 - 45 ปี	3.46	0.52	ปานกลาง
46 - 55 ปี	3.62	0.51	มาก
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	3.60	0.53	มาก
ตำแหน่งงานปัจจุบัน			
แพทย์	3.49	0.48	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.39	0.51	ปานกลาง
เภสัชกร	3.54	0.47	มาก
พยาบาลวิชาชีพ	3.47	0.40	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค	3.67	0.40	มาก
นักรังสีการแพทย์	3.33	0.47	ปานกลาง
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	3.50	0.38	มาก
นักเทคนิคการแพทย์	3.25	0.36	ปานกลาง
แพทย์แผนไทย	4.45	0.00	มาก
นักวิชาการสาธารณสุข	3.44	0.51	ปานกลาง
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	3.21	0.54	ปานกลาง
นักกายภาพบำบัด	3.11	0.48	ปานกลาง
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	3.38	0.38	ปานกลาง
นักกิจกรรมบำบัด	3.45	0.32	ปานกลาง
ช่างกายอุปกรณ์	3.93	0.06	มาก
นักโภชนาการ	3.65	0.58	มาก
เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	3.35	0.04	ปานกลาง
นักจิตวิทยา	3.60	0.39	มาก
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	3.42	0.33	ปานกลาง
นักกายอุปกรณ์	4.03	0.00	มาก
พนักงานช่วยเหลือคนไข้	3.43	0.40	ปานกลาง
อื่นๆ	3.46	0.39	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพัน		
	χ	S.D.	แปลผล
ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษา	3.45	0.38	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.51	0.55	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.49	0.50	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	3.44	0.53	ปานกลาง
ปริญญาตรี	3.44	0.50	ปานกลาง
ปริญญาโท	3.60	0.54	มาก
สูงกว่าปริญญาโท	3.47	0.45	ปานกลาง
รายได้ต่อเดือน			
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.38	0.50	ปานกลาง
10,000 – 15,000 บาท	3.43	0.51	ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	3.49	0.55	ปานกลาง
20,001 – 25,000 บาท	3.46	0.50	ปานกลาง
25,001 – 30,000 บาท	3.43	0.45	ปานกลาง
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.59	0.61	มาก
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	3.53	0.40	มาก
1 - 5 ปี	3.39	0.49	ปานกลาง
6 - 10 ปี	3.37	0.54	ปานกลาง
11 – 15 ปี	3.44	0.52	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.57	0.51	มาก
สถานภาพของตำแหน่ง			
ข้าราชการ	3.51	0.52	มาก
พนักงานราชการ	3.47	0.53	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.60	0.54	มาก
ลูกจ้างชั่วคราว	3.45	0.48	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว (นักเรียนทุน)	3.62	0.33	มาก
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3.40	0.50	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพัน		
	S.D.	แปลผล	
ปฏิบัติงานในระดับ			
ผู้บริหาร	3.81	0.63	มาก
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.59	0.51	มาก
หัวหน้างานย่อย/ตึก	3.64	0.48	มาก
ผู้ปฏิบัติงาน	3.45	0.51	ปานกลาง
บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหลัก			
ด้านรักษาพยาบาล	3.47	0.50	ปานกลาง
ด้านสนับสนุนบริการ เช่น งานบริหาร	3.46	0.53	ปานกลาง
อื่นๆ	3.48	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีระดับความผูกพันสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ อายุ 46-55 ปี (3.62) ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นแพทย์แผนไทย (4.45) ระดับการศึกษาปริญญาโท (3.60) รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป (3.59) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป (3.57) สถานภาพของตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว(นักเรียนทุน) (3.62) และ

ปฏิบัติงานในระดับผู้บริหาร (3.81) บุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ อายุ 25-35 ปี (3.37) ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นนักกายภาพบำบัด (3.11) ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี (3.44) รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (3.38) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี (3.37) สถานภาพของตำแหน่งเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (3.40) และปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน (3.45)

ตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โดยใช้สถิติ Chi-square

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์การ			
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ	ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ	ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ
เพศ	0.024*	0.091	0.218	0.308
อายุ	0.529	0.003*	0.000*	0.111
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	0.002*	0.000*	0.002*	0.000*
ระดับการศึกษา	0.000*	0.002*	0.081	0.170
รายได้ต่อเดือน	0.072	0.310	0.144	0.000*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.785	0.033*	0.003*	0.106
สถานภาพของตำแหน่ง	0.892	0.974	0.014*	0.000*
ปฏิบัติงานในระดับ	0.000*	0.000*	0.002*	0.000*
บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก	0.000*	0.001*	0.818	0.119

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา ระดับการปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับของการปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพของตำแหน่ง และระดับของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน สถานภาพของตำแหน่ง และระดับของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง สาเหตุที่ผลของการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะการทำงานในโรงพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม และมีความมั่นคง ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในโรงพยาบาล บุรีรัมย์ส่วนด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางนั้น เป็นเพราะสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์เพื่อขอบเขตของการศึกษาที่กว้างขึ้น โดยมุ่งศึกษาว่าแต่ละปัจจัยมีผลกระทบแตกต่างกันอย่างไร
2. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยเพิ่มเติมข้อคำถามด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

สรุป

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนั้น หากโรงพยาบาลต้องการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ อาจต้องกำหนดนโยบายในด้านสวัสดิการ ความช่วยเหลือ รวมทั้งรายได้ ค่าตอบแทนในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีการจัดสวัสดิการที่ดีพร้อมกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม หรือจะมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องค้นหาคำตอบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. นคร ศิลปอาษา. คำนิยมใน: วิริณธิ์ กิตติพิชัย, อรทัย เลิศพิชิตกุล และณอมรัตน์ ฟองเลา. HR Check up การประเมินการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพมหานคร: แอฟ ไอเดีย, 2557:2.
2. นิตาขวัญ รมเมือง. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2554.
3. ประชากรในจังหวัด พ.ศ. 2557. Available from:URL:<https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดบุรีรัมย์>.
4. กลุ่มงานยุทธศาสตร์บริการและแผนงาน. รายงานประจำปี 2556 โรงพยาบาลบุรีรัมย์. บุรีรัมย์, 2556. (เอกสารอัดสำเนา).
5. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล. ข้อมูลบริหารงานบุคคล โรงพยาบาลบุรีรัมย์, 2556.
6. จุติรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์. ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ สงขลานครินทร์เวชสาร 2551; 26:5: 441-9.
7. เนตรนา นันทพรวิญญู. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.

8. สิริลักษณ์ ชูหวด, สิทธิชัย เอกอรรณผล. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล. *Journal of Health Education* 2009; 32(112): 19-32.
9. ปาริชาติ บัวเป็ง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
10. พรทิพย์ ไชยฤกษ์. ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2555.
11. นูร์มัน ดอเลาะ, อนิวัช แก้วจำนง, อรจันทร์ ศิริโชติ. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์* 2556; 5(3): 110-121.