



ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรภาควิชา รังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

วารี อัสวเสนา, รป.ม., ดร. สุวัฒน์นาชัยกุล, บธ.ม., พิมพิลา ขาวขำ, ศศ.บ., ปกรณ์ เจียรคงม้น, พบ.

ภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ 10400

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และทราบถึงระดับการรับรู้ในการสื่อสารข้อมูลขององค์กรของบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

วิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยให้บุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 262 คน ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2553-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้บรรยากาศและการรับรู้ข่าวสารขององค์กร รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยแบ่งระดับการตอบแบบสอบถามเป็นระดับ 1-5 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการจัดระดับความผูกพัน การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 18

ผลการวิจัย: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66) มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี (ร้อยละ 43.9) สถานภาพโสด (ร้อยละ 59.5) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.6) ปฏิบัติงานในกลุ่มตำแหน่ง นักรังสีการแพทย์ ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค นักฟิสิกส์การแพทย์ วิศวกร และนักวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 33.2) ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 47.3) และมีรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับจากองค์กร 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 37.8) จากการวิเคราะห์ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและปัจจัยด้านความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.55 ตามลำดับ) และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.71) จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่ามีความผูกพันต่อองค์กร 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ไขปัญหขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.27) ด้านการมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลรามาธิบดี (ค่าเฉลี่ย 4.23 และ 4.19 ตามลำดับ) ในส่วนของการรับรู้บรรยากาศในการทำงานและการรับรู้ข่าวสารขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.42 ตามลำดับ)

ข้อสรุป: บุคลากรภาควิชารังสีวิทยามีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงถึงปานกลาง ส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ไขปัญหขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร และมีความภูมิใจที่จะบอกให้ผู้อื่นรู้ว่าปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลรามาธิบดี ในด้านการรับรู้บรรยากาศ ในการทำงานและการรับรู้ข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร ผู้บริหาร ปัจจัย รังสีวิทยา

Corresponding Author: วารี อัสวเสนา, รป.ม.

ภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ 10400 โทร. 02-201-2241

บทนำ

ปัจจุบันทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของทั้งตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล ดังนั้น ตัวบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเพราะถือว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรเมื่อได้เลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าร่วมงานด้วยแล้วสิ่งต่อไปที่องค์กรจะต้องคิดคือหาแนวทางที่จะทำอะไรจึงสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่แต่ละบุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกมีความพึงพอใจในสิ่งที่องค์กรจัดให้เนื่องจากแต่ละคนย่อมมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มที่มีพฤติกรรมต่างกัน ซึ่งย่อมส่งผลให้แนวคิดของคนแตกต่างกันไป หากองค์กรใดสามารถทำให้คนอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขแล้วบุคคลย่อมจะมีความสุขพึงพอใจและทำงานกับองค์กรอย่างมีความสุขด้วยเช่นกัน ดังนั้น การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างทุ่มเท องค์กรควรให้โอกาสบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดหมาย ที่สำคัญอีกประการคือ การยอมรับจากองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความผูกพันในงานนำไปสู่ความเต็มใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานต่อไป

ในทัศนะของไคสเลอร์ (Kiesler อ้างใน Anthony, 1983: 32) เห็นว่า ปัจเจกบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองกับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น คุณภาพของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นย่อมเกี่ยวเนื่องกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันออกไป หากหน่วยงานใดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงย่อมสันนิษฐานได้ว่า สมาชิกในหน่วยงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน

ภาควิชารังสีวิทยา เป็นหน่วยงานหนึ่งในระดับภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลายของตำแหน่ง และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมามีภาควิชารังสีวิทยา มีการโอนย้ายและมีการลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเพื่อให้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ในการสื่อสารข้อมูลขององค์กร เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร

ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงแผนงาน และเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วิธีการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรสังกัดภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 262 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากสภาวะปัจจุบันที่ได้พบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและรวบรวมเก็บกลับคืนในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2553 - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.1 ติดต่อประสานงานกับผู้แทนหน่วยย่อยต่างๆ ภายในภาควิชารังสีวิทยา และอธิบายให้ทราบถึงวัตถุประสงค์การทำวิจัย และผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.2 ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารของภาควิชารังสีวิทยา ในการเก็บข้อมูลโดยให้ผู้แทนหน่วยย่อยต่างๆ ภายในภาควิชารังสีวิทยา ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน ช่วยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมส่งแบบสอบถามกลับภาควิชาฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.3 แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศและการรับรู้ข่าวสารขององค์กร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.4 ระดับเกณฑ์การประเมิน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 ไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 ไม่แน่ใจ

ระดับ 4 เห็นด้วย

ระดับ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง



4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 18 โดยวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแต่ละข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

4.1.2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาระดับความสำคัญ แบ่งเป็นระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ ค่าความถี่ ร้อยละ สำหรับตัวแปรที่มีระดับการวัดอันตรภาคชั้นขึ้นไปหาค่าเฉลี่ย

คะแนน	ระดับความสำคัญ / ระดับความผูกพัน
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
3.68 - 5.00	ระดับสูง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไป สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.0) และเป็นเพศชาย (ร้อยละ 34.0)

2. ด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 43.9), ช่วงอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 27.1), ช่วงอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 18.7) และมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 10.3)

3. ด้านสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่สถานภาพโสด (ร้อยละ 59.5), สมรสแล้ว (ร้อยละ 37.0) และอื่นๆ (ร้อยละ 3.4)

4. ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.6), ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 21.0), ปริญญาโท (ร้อยละ 10.3) และปริญญาเอก (ร้อยละ 6.1)

5. ด้านตำแหน่งหรือลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า

บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักรังสีการแพทย์ ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค นักฟิสิกส์การแพทย์ วิศวกร และนักวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 33.2), อาจารย์แพทย์ แพทย์ประจำบ้าน แพทย์ประจำบ้านต่อยอด (ร้อยละ 26.0), เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานบริหาร พนักงานพิมพ์ (ร้อยละ 14.9), ผู้ช่วยนักรังสีการแพทย์ พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค (พนักงานเอกซเรย์) (ร้อยละ 11.1), พยาบาล ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล (ร้อยละ 5.3), คนงาน พนักงานบริการ (ร้อยละ 3.4) และอื่นๆ (ร้อยละ 6.1)

6. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 47.3), 5-10 ปี (ร้อยละ 16.4), มากกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี (ร้อยละ 14.1), 11-15 ปี (ร้อยละ 13.7) และ 16-20 ปี (ร้อยละ 8.4)

7. ด้านรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับจากองค์กร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในช่วงระหว่าง 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 37.8), มากกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท (ร้อยละ 17.6), 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 14.1), 25,001-30,000 บาท (ร้อยละ 12.2), 20,001-25,000 บาท (ร้อยละ 11.8) และน้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 6.5) ดังแสดงในตารางที่ 1

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาปัจจัยด้านการบังคับบัญชา มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และปัจจัยด้านความปลอดภัย มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อภาควิชารังสีวิทยา อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.71) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สิ่งที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อภาควิชา 3 อันดับแรก คือ บุคลากรเห็นว่าปัญหาของภาควิชาเป็นเรื่อง que ทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือบุคลากรรู้สึกว่ามีความสุขที่ได้ทำงานในภาควิชา (ค่าเฉลี่ย 4.23) และอันดับที่สาม คือ บุคลากรมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานอยู่ที่ รพ.รามธิบดี (ค่าเฉลี่ย 4.19) ดังแสดงในตารางที่ 4

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน และระดับการรับรู้ข่าวสารขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้น		จำนวน (n=262)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	89	34.0
	หญิง	173	66.0
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	0	0.0
	20 - 30 ปี	115	43.9
	31 - 40 ปี	71	27.1
	41 - 50 ปี	49	18.7
	มากกว่า 50 ปี	27	10.3
สถานภาพสมรส	โสด	156	59.5
	สมรส	97	37.0
	อื่นๆ	9	3.4
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	21.0
	ปริญญาตรี	164	62.6
	ปริญญาโท	27	10.3
	ปริญญาเอก	16	6.1
ตำแหน่งหรือลักษณะ การปฏิบัติงาน	อาจารย์แพทย์ / แพทย์ประจำบ้าน / แพทย์ประจำบ้านต่อยอด	68	26.0
	พยาบาล / ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล	14	5.3
	นักรังสีการแพทย์ / ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค / นักฟิสิกส์การแพทย์ / วิศวกร / วิทยาศาสตร์	87	33.2
	ผู้ช่วยนักรังสีการแพทย์ / พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค (พนักงานเอกซเรย์)	29	11.1
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป / ผู้ปฏิบัติงานบริหาร / พนักงานพิมพ์ คณาน, พนักงานบริการ	39	14.9
	อื่นๆ	9	3.4
	อื่นๆ	16	6.1
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร	< 5 ปี	124	47.3
	5 - 10 ปี	43	16.4
	11 - 15 ปี	36	13.7
	16 - 20 ปี	22	8.4
	≥ 21 ปี	37	14.1
รายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับ จากองค์กร	< 10,000 บาท	17	6.5
	10,000 - 15,000 บาท	99	37.8
	15,001 - 20,000 บาท	37	14.1
	20,001 - 25,000 บาท	31	11.8
	25,001 - 30,000 บาท	32	12.2



ตารางที่ 2 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น			Mean	SD.	ระดับ
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ด้านเงินเดือนและรายได้	45 (17.20)	141 (53.80)	76 (29.00)	2.82	.845	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	50 (23.30)	94 (43.70)	71 (33.00)	2.86	.973	ปานกลาง
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	81 (30.90)	156 (59.50)	25 (9.50)	3.23	.637	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	90 (34.40)	154 (58.80)	18 (6.90)	3.32	.565	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ	89 (34.00)	156 (59.50)	17 (6.50)	3.40	.594	ปานกลาง
ด้านความมั่นคง	75 (28.60)	176 (67.20)	11 (4.20)	3.37	.525	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัย	141 (53.80)	110 (42.00)	11 (4.20)	3.55	.647	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	142 (54.20)	107 (40.80)	13 (5.00)	3.58	.645	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม	75 (28.60)	169 (64.50)	18 (6.90)	3.30	0.578	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	143 (54.60)	109 (41.60)	10 (3.80)	3.61	.640	ปานกลาง
ด้านการเลื่อนตำแหน่งและการให้รางวัล	56 (21.40)	202 (77.10)	4 (1.50)	3.25	.447	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็น			Mean	SD.	ระดับ
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	154 (58.80)	107 (40.80)	1 (0.40)	3.71	.434	สูง

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร (รายด้าน) ของบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ระดับความเห็น			Mean	SD.	ระดับ
		สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
1	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ที่ รพ.รามาธิบดี	244 (93.1)	18 (6.9)	0 (0.0)	4.19	.543	สูง
2	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่ต้องร่วมมือกันแก้ไข	238 (90.8)	21 (8.0)	3 (1.1)	4.27	.656	สูง
3	ท่านตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	44 (16.8)	119 (45.4)	99 (37.8)	2.76	.946	ปานกลาง
4	ท่านมีความต้องการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	179 (68.3)	72 (27.5)	11 (4.2)	3.73	.711	สูง
5	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	185 (70.6)	66 (25.2)	11 (4.2)	3.82	.781	สูง
6	ท่านเต็มใจที่จะปกป้ององค์กร ถ้ามีคนกล่าวหาตึงถึงในทางที่ไม่ดี	43 (16.4)	118 (45.0)	101 (38.5)	2.70	.936	ปานกลาง
7	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา	117 (44.7)	115 (43.9)	30 (11.5)	3.40	.859	ปานกลาง
8	ท่านเต็มใจที่จะชี้แจง เพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นต่อผู้ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร	141 (53.8)	91 (34.7)	30 (11.5)	3.52	.900	ปานกลาง
9	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นประจำสม่ำเสมอ	102 (38.9)	126 (48.1)	34 (13.0)	3.29	.850	ปานกลาง
10	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีและมีคุณภาพ	181 (69.1)	59 (22.5)	22 (8.4)	3.69	.798	สูง
11	ท่านรู้สึกว่าการองค์กรแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของท่าน	195 (74.4)	60 (22.9)	7 (2.7)	3.82	.674	สูง
12	ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความหมายต่อท่านมาก	93 (35.5)	130 (49.6)	39 (14.9)	3.96	.636	สูง
13	ท่านยินดีอย่างยิ่งที่ท่านเลือกเข้าทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แทนที่จะเลือกที่อื่น	217 (82.8)	40 (15.3)	5 (1.9)	3.51	.879	ปานกลาง
14	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว	142 (54.2)	89 (34.0)	31 (11.8)	3.73	.763	สูง
15	ท่านยอมรับนโยบายขององค์กร และพร้อมจะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	181 (69.1)	64 (24.4)	17 (6.5)	3.73	.825	สูง
16	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้เป็นเสมือนบุคคลในครอบครัว	177 (67.6)	68 (26.0)	17 (6.5)	3.89	.713	สูง
17	ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นพันธะสัญญาให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป	206 (78.6)	44 (16.8)	12 (4.6)	4.14	.553	สูง
18	องค์กรผลักดันและสนับสนุนให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	242 (92.4)	18 (6.9)	2 (0.8)	3.63	.860	ปานกลาง



ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร (รายด้าน) ของบุคลากรภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี (ต่อ)

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ระดับความเห็น			Mean	SD.	ระดับ
		สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
19	ท่านพอใจกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับ	165 (63.0)	75 (28.6)	22 (8.4)	3.94	.675	สูง
20	ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน	211 (80.5)	44 (16.8)	7 (2.7)	3.77	.733	สูง
21	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	188 (71.8)	62 (23.7)	12 (4.6)	4.23	.549	สูง
22	ท่านมีความสุขมากที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	246 (93.9)	16 (6.1)	0 (0.0)	4.14	.553	สูง
23	ท่านไม่ต้องการไปทำงานในองค์กรอื่นเพราะไม่แน่ใจว่าจะดีกว่า องค์กรเดิม	192 (73.3)	56 (21.4)	14 (5.3)	3.85	.805	สูง
24	ท่านจะยังคงเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปแม้จะมีองค์กรอื่น เสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	195 (74.4)	56 (21.4)	11 (4.2)	3.84	.723	สูง
25	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากรขององค์กร	165 (63.0)	82 (31.3)	15 (5.7)	3.67	.743	ปานกลาง
26	ท่านมีส่วนในการร่วมสร้างผลงานให้องค์กร จนไม่ยาก เปลี่ยนงาน	218 (83.2)	39 (14.9)	5 (1.9)	3.97	.618	สูง
27	การทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านได้รับ ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมเช่น ความดี ความชอบ	181 (69.1)	76 (29.0)	5 (1.9)	3.79	.661	สูง
28	ท่านต้องการไปทำงานที่องค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึง กับองค์กรเดิม	214 (81.7)	44 (16.8)	4 (1.5)	3.95	.610	สูง
29	ท่านคิดว่าไม่มีความก้าวหน้าใดๆ ถ้าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรต่อไป	131 (50.0)	107 (40.8)	24 (9.2)	3.48	.843	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ระดับการรับรู้บรรยายภาคในการทำงาน และการรับรู้ข่าวสารขององค์กร(ภาพรวม)

	ระดับความเห็น			Mean	SD.	ระดับ
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ด้านการรับรู้บรรยายภาคในการทำงาน	53 (20.20)	206 (78.60)	3 (1.10)	3.32	.385	ปานกลาง
ด้านการรับรู้ข่าวสารขององค์กร	87 (33.20)	165 (63.00)	10 (3.80)	3.42	.579	ปานกลาง

วิจารณ์ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ของภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร 3 อันดับแรก คือ บุคลากรเห็นว่าปัญหาของภาควิชาเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมมือกันแก้ไข มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเองทำงานอยู่ที่คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีด้วยความภาคภูมิใจ ส่วนปัจจัยหลักๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความปลอดภัย ตามลำดับ ผู้บริหารองค์กรจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่างๆ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งให้การสนับสนุนผลักดันในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละคน มีการวาง career path ของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน และควรสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน ไม่สร้างภาวะความตึงเครียดและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีในส่วนของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือหน่วยงาน มักเกิดจากความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำหลายสิ่งหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ไม่รู้ว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาต้องการอะไรไม่เข้าใจว่าเรื่อง

นี้เกี่ยวข้องกับตนเองอย่างไร เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน อาทิเช่น กลัวความผิดพลาดหรือถูกลงโทษเมื่อคิดวิธีการทำงานที่แตกต่างออกไปจากเดิม ไม่รู้ว่าตนเองมีส่วนช่วยองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างไรบ้าง ไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรหรือหน่วยงาน ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับต้นและหัวหน้างานควรมอบ หมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและตามความถนัดของแต่ละคน (put the right man into the right job) ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามสายวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้มีทักษะในการทำงานและมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำสูงขึ้น อีกทั้ง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรลดช่องว่างในการทำงานระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขได้อย่างทันที่ทั้งที่เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่สามารถสื่อสารได้สะดวกรวดเร็ว มีบรรยากาศความใกล้ชิดและเป็นกันเองระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรไม่เกิดความรู้สึกหวาดกลัว ไม่ไว้วางใจ หรือเบื่อหน่ายกับกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ ในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ศิรินภรา สิงหรา ณ อยุธยา หัวหน้าภาควิชารังสีวิทยา ที่ให้การสนับสนุนและผลักดันให้งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมถึงบุคลากรของภาควิชารังสีวิทยาที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนในการให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

1. มารวย ส่งทานินทร์, ศิลปะแห่งการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร. Productivity World สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2554; 92:10-5.
2. พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล, สร้างความผูกพันของลูกจ้างจากความผูกพันของพนักงาน. Productivity World สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2554;93:48-51.



The Organization's commitment : A Case of Personnel of Department of Radiology, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.

Atsawasena W, MPA, Sukwathanachaikul D, BA, Khawkhram P, BA, Jiarakongmun P, MD.

Department of Radiology, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University, Bangkok 10400, Thailand

Abstract

Objective: To investigate the organization's commitment level and organization's communications awareness level of people who worked in Department of Radiology, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.

Methods: (Survey research) The questionnaires were distributed to 262 people who actively worked and currently working with Radiology Department, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. The period of survey started from November 2010 to February 2011. The questionnaires included: demographic data of respondents; factors that affect to the performance and organization's commitment; organization's commitments opinions; awareness of climate and organization information; comments and suggestions. The questionnaire was divided into the 1-5 range and data analysis was conducted with frequencies, percentages, means, and standard deviations. Using the software package SPSS Version 18.

Results: Respondents were mostly female (66%), age in the range of 20-30 years (43.9%), single (59.5%), bachelor degree (62.6%), the respondents who operated in group of medical radiation, radiological workers, medical physicists, engineers and scientists (33.2%), work experience less than 5 years (47.3%) and salary 10,000 to 15,000 baht (37.8%). Additional, there are first three factors have affecting at the performance: (1) Factor of career advancement (mean 3.61), (2) Command factors (mean 3.58) and (3) Safety factors (mean 3.55). The organization's commitment level is high (mean 3.71) and there are first three factors showed that organization's commitment: (1) The participation and organization solution (mean 4.27), (2) Satisfactions for working in organization (mean 4.23) and (3) Proud to tell others that worked at the Ramathibodi Hospital (mean 4.19). As for work environment awareness and organization's information are at middle level (mean 3.32 and 3.42).

Conclusion: The staff of Radiology Department has binding to the organization at a level high to middle. Most of the needed to participation for organization solution. They have been satisfied for working in this organization and proud to tell others that worked at the Ramathibodi Hospital. There is middle level at the performance climate and organization's information awareness.

Keywords: organization commitments, personnel, executives, factors, radiology.

Corresponding Author: Atsawasena W, MPA

Department of Radiology, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University, Bangkok 10400, Thailand