

ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลกระบี่ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

ศิริสุข วรรณศรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ จังหวัดกระบี่ จำนวน 444 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวบรวมข้อมูลในระหว่าง วันที่ 1 – 30 กันยายน พ.ศ. 2562 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระยะเวลาทำงานต่อวันต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ลักษณะการให้บริการแก่ผู้ป่วย และระยะเวลาทำงานต่อวันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น องค์กรควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างความรู้สึกของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดี โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทูมเทและอุทิศตน พร้อมให้ความร่วมมือในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงพยาบาลกระบี่

* นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ โรงพยาบาลกระบี่ อีเมลล์ e-mail : sookwannasri@gmail.com

Job satisfaction and Organizational Commitment of Personal in Krabi Hospital Mueang District, Krabi Province

*Sirisuk Wannasri**

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study job satisfaction and organizational commitment of personal in Krabi Hospital, the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the personal. The samples of this study were 444 personal in Krabi Hospital. The questionnaire was used as an instrument, collected data between 1st and 30th September 2019. Data were analyzed by descriptive statistics for frequency, mean, standard deviation, t-test and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of this study showed the level of job satisfaction and organizational commitment of personal in Krabi Hospital were at high level, genders, ages, duration of working in organization and daily working hours were different had shown differences in job satisfaction at 0.05. Those whose genders, ages, employment status, duration of working in organization, service characteristics for patients and daily working hours were different had shown differences in organizational commitment at 0.05. Job satisfaction and organizational commitment were correlated.

The study suggests that the organization should strengthen the relationship with in the organization. By creating feelings of personnel to be in a good way. Especially in terms of compensation and welfare. That will increase job satisfaction, dedicated and dedication themselves to cooperate in making the organization achieve its goals and maintain the membership status of the organization.

Keywords : Job satisfaction, Organizational Commitment, Personal in Krabi Hospital

* Public Health Officer, Krabi Hospital e-mail : sookwannasri@gmail.com

บทนำ

“ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารขององค์กร ที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งในทรัพยากรทั้งหลายขององค์กร กระทรวงสาธารณสุข ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ ที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานด้านสุขภาพ เนื่องจากเป็นทั้งผู้สร้างและนำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปปรับใช้ อีกทั้งยังเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีของประชาชน จึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลัก ที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

โรงพยาบาลกระบี่ เป็นสถานพยาบาลของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขนาด 341 เตียง มีบุคลากร 1,131 คน เปิดให้บริการทั้งในส่วนของการส่งเสริมสุขภาพ, ป้องกันโรค, รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพ มีแนวโน้มจำนวนผู้มารับบริการที่เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังยังไม่เพียงพอกับภาระงาน ทำให้บุคลากรต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ด้านงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการให้บริการงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ พัฒนาคุณภาพบริการ และดูแลส่งเสริมให้บุคลากรมีความอยู่ดีมีสุข ผูกพันและรักองค์กร ลดการสูญเสียบุคลากรจากการโยกย้ายและการลาออก

จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน⁽¹⁾ โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะที่บุคลากรจะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ความร่วมมือในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป กล่าวคือ บุคลากรที่เกิดความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงานจะทำอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ⁽²⁾ ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญทั้งต่อบุคลากรและต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความ

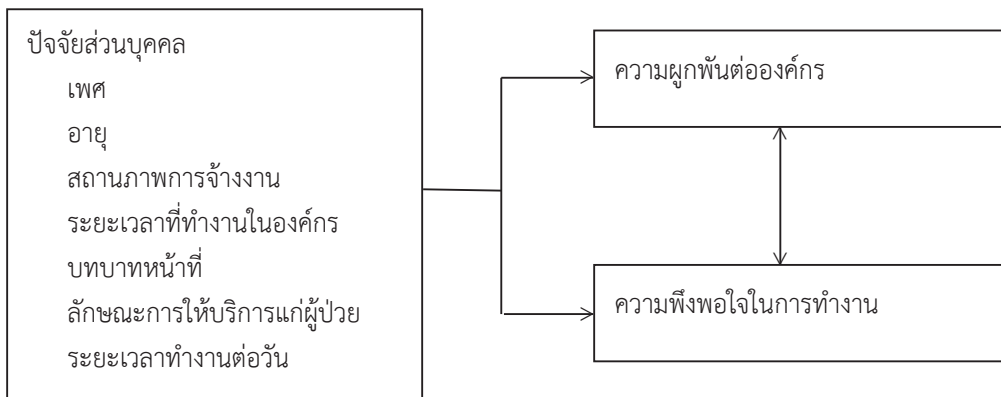
พึงพอใจในงานที่อยู่ในระดับสูง จะช่วยให้ทำงานได้อย่างปกติสุข บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีความเต็มใจและตั้งใจที่ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในการเพิ่มผลผลิตของงาน และมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรด้วย⁽³⁾ ประกอบกับ ประเด็นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและบรรยากาศในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การประเมินคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลกระบี่ได้ผ่านการรับรองคุณภาพ จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ในการดำรงรักษามาตรฐานการเป็นโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กร อาทิ วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน ตลอดจนความยืดหยุ่นผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลกระบี่ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อนำไปใช้วางแผนเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างตรงประเด็น ที่จะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรบทบาทหน้าที่ ลักษณะการให้บริการแก่ผู้ป่วย และระยะเวลาทำงานต่อวัน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่

กรอบแนวคิด



วิธีการดำเนินวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) แบบภาคตัดขวาง (Cross sectional studies)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ได้แก่บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดโรงพยาบาลกระบี่ จังหวัดกระบี่ ทั้งข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร⁽⁴⁾ ได้จำนวน 296 คน เพื่อป้องกันการเกิด Size effect จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 1.5 เท่าของขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังนั้นขนาดตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 444 คน ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ร่วมกับการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร บทบาทหน้าที่ ลักษณะการให้บริการแก่ผู้ป่วย และระยะเวลาทำงานต่อวัน ซึ่งมีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check list) และคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่วัดระดับความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งวัดเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวน 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ค่าความเชื่อมั่นจากสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach เท่ากับ 0.98

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดเกี่ยวกับความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ค่าความเชื่อมั่นจากสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach เท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test และในการนี้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.5 มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 34 ปี ร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ

ในช่วง 35 – 44 ปี, 45 – 54 ปี, และ 18 – 24 ปี ร้อยละ 30.6, 20.0 และ 9.2 ตามลำดับ อายุเฉลี่ย 37.2 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 43.9 รองลงมา คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 43.0 บทบาทหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.0 มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 48.0 รองลงมา คือ 1 - 2 ปี, 3 – 5 ปี และ 6 – 9 ปี ร้อยละ 19.6, 16.4 และ 16.0 ตามลำดับ ลักษณะการให้บริการเป็นในส่วนของผู้ให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรง ร้อยละ 79.1 ระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันอยู่ที่ 9 – 16 ชั่วโมง ร้อยละ 62.6

2. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ อยู่ในระดับมาก (mean = 3.61, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะงาน ส่วนความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ จำแนกรายด้าน และภาพรวม (n = 444)

ความพึงพอใจในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงาน	3.76	0.65	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.82	0.67	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.82	0.59	มาก
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.20	0.87	ปานกลาง
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.39	0.78	ปานกลาง
ภาพรวม	3.61	0.62	มาก

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ อยู่ในระดับมาก (Mean= 3.91, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน

ระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ จำแนกรายด้าน และภาพรวม (n = 444)

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.94	0.63	มาก
ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	4.07	0.70	มาก
ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.69	0.75	มาก
ภาพรวม	3.91	0.61	มาก

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระยะเวลาทำงานต่อวันต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ลักษณะการให้บริการแก่ผู้ป่วย และระยะเวลาทำงานต่อวันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ (n=444)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน		ความพึงพอใจในการทำงาน				ความผูกพันต่อองค์กร			
	คน	ร้อยละ	Mean	S.D.	t/F	P Value	Mean	S.D.	t/F	P Value
เพศ					-4.19	.000*			-3.73	.000*
ชาย	51	11.5	3.27	0.50			3.62	0.57		
หญิง	393	88.5	3.65	0.62			3.95	0.61		
อายุ					3.28	.011*			2.77	.027*
18 - 24 ปี	41	9.2	3.61	0.59			3.92	0.57		
25 - 34 ปี	153	34.5	3.48	0.62			3.81	0.61		
35 - 44 ปี	136	30.6	3.71	0.65			3.96	0.60		
45 - 54 ปี	89	20.0	3.69	0.59			4.05	0.63		
55 - 60 ปี	25	5.7	3.53	0.55			3.81	0.61		

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ (n=444) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน		ความพึงพอใจในการทำงาน				ความผูกพันต่อองค์กร			
	คน	ร้อยละ	Mean	S.D.	t/F	P Value	Mean	S.D.	t/F	P Value
สถานภาพการจ้างงาน					2.24	0.64			3.23	.013*
ข้าราชการ	195	43.9	3.69	0.58			1.02	0.58		
ลูกจ้างประจำ	19	4.3	3.67	0.54			3.87	0.67		
พนักงานราชการ	11	2.5	3.30	0.48			3.66	0.80		
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	191	43.0	3.54	0.65			3.86	0.61		
ลูกจ้างชั่วคราว	28	6.3	3.53	0.69			3.70	0.59		
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร					5.73	.001*			3.76	.011*
1 - 2 ปี	87	19.6	3.58	0.59			3.86	0.55		
3 - 5 ปี	73	16.4	3.63	0.63			3.89	0.62		
6 - 9 ปี	71	16.0	3.35	0.66			3.74	0.64		
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	213	48.0	3.70	0.60			4.00	0.61		
บทบาทหน้าที่					0.02	.976			0.71	.494
หัวหน้ากลุ่มงาน	13	2.9	3.64	0.60			3.95	0.63		
หัวหน้างาน	27	6.1	3.60	0.47			4.04	0.57		
ผู้ปฏิบัติ	404	91.0	3.61	0.63			3.90	0.61		
ลักษณะการให้บริการแก่ผู้ป่วย					1.57	.118			3.01	.003*
ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง	351	79.1	3.63	0.65			3.96	0.61		
ไม่ได้ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง	93	20.9	3.53	0.51			3.75	0.60		
ระยะเวลาทำงานต่อวัน					5.33	.005*			5.96	.003*
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ชม.	154	34.7	3.53	0.57			3.78	0.61		
9 - 16 ชม.	278	62.9	3.67	0.64			3.99	0.60		
มากกว่า 16 ชม.	12	2.4	3.21	0.68			3.81	0.58		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.68, p < 0.01$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

บุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจำเริญ วงษ์ศรีแก้ว⁽⁵⁾ ที่ศึกษาความพึงพอใจใน

การทำงานของบุคลากรในสังกัดอำนวยการ โรงพยาบาลตราด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของบุญศรีสมิ์ สังข์เอี่ยม⁽⁶⁾ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ละรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ในด้านลักษณะงาน คือ บุคลากรมีความเห็นว่าการที่ทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด (Mean = 3.96, S.D. = 0.79) ส่วนในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า คือ บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ (Mean = 3.93, S.D. = 0.74) และด้านผู้บังคับบัญชา คือ บุคลากรมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน (Mean = 3.87, S.D. = 0.66) แต่ที่น่าสนใจ คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากรส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 3.18, S.D. = 0.91) ส่วนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 3.30, S.D. = 0.94) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญศรีสมิ์ สังข์เอี่ยม⁽⁶⁾ และบุคลากรในกลุ่มอายุ 25 – 34 ปี มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอายุ 34 -44 ปี และ 45 – 54 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร วงษ์ศรีแก้ว⁽⁵⁾ ที่พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจน้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอายุอื่น ส่วนระยะเวลาทำงานต่อวัน พบว่า บุคลากรที่ทำงานมากกว่า 16 ชั่วโมง มีความพึงพอใจน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงาน 9 – 16 ชั่วโมงต่อวัน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 6 - 9 ปี มีความพึงพอใจน้อยกว่าในทุกกลุ่มระยะเวลาที่ทำงาน

ในองค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ ที่ควรสนับสนุนให้บุคลากรกลุ่มนี้เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญทั้งต่อบุคลากรและต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่อยู่ในระดับสูง จะช่วยให้ทำงานได้อย่างปกติสุข บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีความเต็มใจและตั้งใจที่ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในการเพิ่มผลผลิตของงาน และมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรด้วย⁽³⁾ โดยเฉพาะในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เนื่องจากเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็น 1 ในปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ทำให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน ซึ่งหากบุคลากรได้รับปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่นอน⁽⁷⁾ ส่วนสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ความปลอดภัยและนำเทคโนโลยีมาปรับในการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้ดียิ่งขึ้น โรงพยาบาลมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่ชัดเจน มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและสะดวกสำหรับการดูแลผู้ป่วยหรือปฏิบัติงาน⁽⁸⁾

ส่วนความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรโรงพยาบาลกระบี่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชยพล สิริบุญกล่อม⁽⁹⁾ กุณิสรา ทรงแสงธรรม⁽¹⁰⁾ และสุพรรณนา ครองแถว⁽¹¹⁾ ที่ทำการศึกษาในบุคลากรของโรงพยาบาลต่าง ๆ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศชาย มีความผูกพันน้อยกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล สิริบุญกล่อม⁽⁹⁾ ที่ศึกษาบุคลากรในกลุ่มอายุ 25 – 34 ปี พบว่ามีความผูกพันน้อยกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุ 34 - 44 ปี และ 45 – 54 ปี สถานภาพการจ้างงาน พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรมากในกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว ส่วนระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 6 - 9 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าในทุกกลุ่ม

สำหรับลักษณะการให้บริการแก่ผู้ป่วย พบว่า บุคลากร ที่ทำงานให้บริการผู้ป่วยโดยตรง มีความผูกพันมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ทำงานให้บริการผู้ป่วยโดยตรง และระยะเวลา ที่ทำงานต่อวัน พบว่า บุคลากรที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ชั่วโมง มีความผูกพันน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงาน 9 – 16 ชั่วโมง ต่อวัน จากผลการศึกษาบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ ทำงานในด้านสาธารณสุขที่ให้บริการผู้ป่วย โดยตรง ซึ่งถือเป็นการทำงานเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ ต่อประชาชน ต่อสังคม โดยโรงพยาบาลกระป๋องเป็นองค์กร ที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงจากสังคม ว่าเป็นองค์กร ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นโรงพยาบาลที่ผ่านการ รับรองมาตรฐาน HA จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล ดังเห็นได้จากในข้อคำถามด้านความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.22, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ บุคลากร มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กรเป็นที่ตั้ง (Mean = 4.16, S.D. = 0.74) และในด้าน ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร ที่พบว่า บุคลากรมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมากที่สุด (Mean = 4.04, S.D. = 0.71) จึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในงาน ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นั้นเป็น รางวัลทางจิตใจที่สำคัญ และความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนับ เป็นทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร บุคลากรจะทุ่มเทความสามารถ มีความพยายามและเต็มใจ ในการทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ขององค์กร ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป⁽¹²⁾ ส่วนในด้าน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า บุคลากรมีความเห็นว่าการ ทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร มากที่สุด (Mean = 3.90, S.D. = 0.81) แต่ในผลการ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความ ผูกพันต่อองค์กร กลับพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ทำงานใน องค์กร 6 -9 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าในทุกกลุ่มระยะเวลาที่ ทำงานในองค์กร อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ ทำงานในองค์กร 6 -9 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานกระทรวง สาธารณสุข จึงยังไม่มี ความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน ซึ่ง

ส่งผลต่อเนื่องถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ประกอบกับ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังเห็นได้จาก ในบุคลากรที่มีระยะ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 6 -9 ปี ข้อคำถามเรื่อง รายได้/ค่า ตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณหรือ ภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 2.79, S.D. = 0.99)

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกระป๋อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับหลายงาน วิจัย จิตาภา นากา⁽⁸⁾ กรรณิกา เรืองเดช, ไพบุลย์ ชาวสวนศรี เจริญ และสุชาติ สังแก้ว⁽¹³⁾ Wu, L. and Norman, J.⁽¹⁴⁾ จึงสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความ รู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นไปในทางที่ดี ทำให้ บุคลากรเกิดความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ความร่วม มือในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความ ปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป กล่าวคือบุคลากรที่เกิดความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงาน จะทำอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ⁽²⁾

เอกสารอ้างอิง

1. กาญจนา พันธุ์ศรีปทุม. อิทธิพลของปัจจัยด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความ พึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2559.
2. Porter, L.W., Steers, R.M., and Monday, R.T. Organizational commitment, Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied. 1974.
3. ดร.ณ บุญหนา. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขอย้ายของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัด ชัยภูมิ. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. 2548.

4. ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี. 2551. หน้า 45.

5. จำเนียร วงษ์ศรีแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการ โรงพยาบาลตราด. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า ปีที่ 30; ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2556: หน้า 316-326.

6. ปุณฺณศรี สัมพันธ์. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 6; ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2559: หน้า 119-130.

7. Herzberg, F., Mausnor, B., & Snyderman, B. The Motivation to Work. New York: McGraw-Hill Book. 1959.

8. จิตภา นากา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. ปริญญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหาร โรงพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. 2552.

9. ชยพล สิริบุญล้อม. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ปรัญญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. 2557.

10. กุสิรา ทรงแสงธรรม. ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจในหัวหน้าผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง. ปรัญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2554.

11. สุพรรณนา ครองแถว. ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ปรัญญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. 2555.

12. Meyer, J. and Allen, N. Commitment in the Workplace. Sage: Thousand Oaks. 1997.

13. กรรณิกา เรืองเดช, ไพบุลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และสุชาติ สังแก้ว. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล จากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ปีที่ 24; ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557: 12-29.

14. Wu, L. and Norman, J. An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. Nurse Educ Today. 2006 May; 26(4): 304-14.