

ความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ Organizational Commitment of Operation Personnel in Amnatcharoen Hospital

อรัญญิ จิระมณี^{*1} และ วลัยพร สุขปลั่ง^{**2}

¹โรงพยาบาลอำนาจเจริญ ตำบลบุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ 37000

²คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail : oratai.j789@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ และ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ อัตราเงินเดือน และความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach Method) t-test, F-test และ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งสามารถแยกระดับความคิดเห็นด้านต่างๆ จำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.56$) และ ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.45$) 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความผูกพัน บุคลากร โรงพยาบาล

Abstract

The purposes of this independent study were 1) to study the degree of organizational commitment of operation personnel in Amnatcharoen Hospital and 2) to compare organizational commitment of operation personnel in Amnatcharoen Hospital. The sample consisted of 280 participants classified by gender, age, educational level, marital status, work status, duration of working, average monthly income and organizational commitment of operation personnel in Amnatcharoen Hospital. The organizational commitment consisted of 3 parts; the acceptance of goals part, the willingness to work for the organization part and maintain their membership to the organization part. The data were collected by using a questionnaire. The total reliability =

.86. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Cronbach Method, t-test, F-test and Pearson correlation coefficient.

The result revealed 1) Overall, operation personnel in Amnatcharoen Hospital had a highly degree of organizational commitment. ($\bar{X} = 3.53$). There are 3 aspects. The commitment can be given in an order of significance: the acceptance of goals part ($\bar{X} = 3.60$), the willingness to work for the organization part ($\bar{X} = 3.56$) and desire to maintain their membership to the organization part ($\bar{X} = 3.45$). 2) Comparison of the operation personnel in Amnatcharoen Hospital found that operation personnel who had a different age, duration of working and average monthly income had a different overall of organizational commitment at a statistical significance of .05. The others were no different.

Keywords: Organizational commitment, Operation personnel and Hospital

บทนำ

ปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ เพราะกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วยดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ 2559)

“ทุกวันนี้ ประเทศไทยยังมีทรัพยากรพร้อมมูล ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรบุคคล ซึ่งเราสามารถนำมาใช้เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ และเสถียรภาพอันถาวรของบ้านเมืองได้เป็นอย่างดี ข้อสำคัญเราต้องรู้จักใช้ทรัพยากรนั้นอย่างฉลาด คือไม่นำมาทุ่มเทให้เปลืองไปโดยไร้ประโยชน์ หรือได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า หากแต่การระดมจัดใช้ด้วยความประหยัดรอบคอบประกอบด้วยความคิดพิจารณาตามหลักวิชา เหตุผล และความถูกต้องเหมาะสมโดยมุ่งถึงประโยชน์แท้จริงที่จะเกิดแก่ประเทศชาติ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันยืนยาว” (พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการเสด็จออกมหาสมาคมในงานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม 2529) (สุพร มาถาวร และ โอภาส เสวิกุล 2545)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานสำคัญยิ่งขององค์กรทุกแห่ง การที่สามารถดูแลบริการคนให้เขามีความสุข สามารถทำงานร่วมกันกับมนุษย์อื่นๆ ได้อย่างมีความสุข เมื่อมีงานทำแล้วก็สามารถสร้างความรู้สึที่ดี ๆ ให้เกิดขึ้น มีแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ ที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่การทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ องค์กรใดๆ ก็ตามที่สามารถดูแลให้มนุษย์ในองค์กรของตนเองมีคุณลักษณะดังกล่าวองค์กรนั้นย่อมเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดียอดเยี่ยม มีผลการดำเนินงานดีประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง (ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์ 2550 : 5)

โรงพยาบาลอำนาจเจริญเป็น โรงพยาบาลขนาด 330เตียงตั้งอยู่เลขที่ 291 หมู่ 6 ถนนอรุณประเสริฐ ตำบลบึงอำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ โรงพยาบาลอำนาจเจริญมีภารกิจหลัก คือ มีบริการทางการแพทย์ รักษาโรค ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ฟื้นฟูสภาพ ดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนเฉพาะทาง โดยมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางครอบคลุมทุกสาขาหลัก

ซึ่งให้บริการดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนทุกกลุ่มโรค ได้แก่ โรคทางอายุรกรรม, ศัลยกรรมทั่วไป, กุมารเวชกรรม, จักษุ ศัลยกรรม, สูติ-นรีเวชกรรม, จิตเวช, ศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์, ทันตกรรมทั่วไป, ทันตกรรมจัดฟัน และทันตกรรมประดิษฐ์

จากภารกิจหลักของหน่วยงาน ทำให้โรงพยาบาลอำนาจเจริญต้องมีบุคลากรที่เพียงพอที่จะทำให้หน่วยงานดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการทำงาน และคุณสมบัติเฉพาะตัวที่เหมาะสมในการให้บริการและด้านอื่น ๆ ดังนั้นบุคลากรในโรงพยาบาลอำนาจเจริญทุกคนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงพยาบาลอำนาจเจริญให้สามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อสังคม ที่สำคัญคือให้ความสำคัญในการดูแลบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก่อประโยชน์มากที่สุด

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอำนาจเจริญประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว โดยข้าราชการมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามภารกิจหลักดูแลรักษาผู้ป่วยตลอดจนงานด้านสนับสนุนบริการ การควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ดำเนินการตามนโยบายให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ถึงแม้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอำนาจเจริญประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทำได้ตามหลักเกณฑ์ตามตัวชี้วัดที่โรงพยาบาลอำนาจเจริญกำหนด แต่ก็ยังไม่สามารถธำรงรักษาได้ หากมองในด้านของความมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการ ที่โรงพยาบาลอำนาจเจริญให้นั้นอาจยังไม่สามารถระบุถึงการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนได้

และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาบุคลากรของโรงพยาบาลอำนาจเจริญ มีสัทธิการโอนย้าย และการลาออกมาก ทำให้โรงพยาบาลอำนาจเจริญต้องมีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้งเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อให้โรงพยาบาลอำนาจเจริญสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้

ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอำนาจเจริญมีความผูกพันในองค์กร ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้อำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ได้ ในทางตรงกันข้ามหากความผูกพันในองค์กร ค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นผลสะท้อนถึงองค์กรรวมในระยะยาว

จากข้อมูลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญข้างต้น เป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพและปัจจัยต่างๆ ว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรของโรงพยาบาลอำนาจเจริญ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของโรงพยาบาลอำนาจเจริญต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ในปี พ.ศ. 2559 จำนวน 930 คน (ข้อมูลพื้นฐานองค์กร Hospital Profile ร.พ.อำนาจเจริญ 31 พฤษภาคม 2559)

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ในปี พ.ศ. 2559 จังหวัดอุบลราชธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Yamane (1973 : 272 – 278 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2546 : 101) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 280 คน และ ใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบตามสัดส่วน

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ Likert's rating scale

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการ
3. กำหนดรูปแบบของคำถาม
4. สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบแบบสอบถามในขั้นตอนแรกแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
5. แก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ
6. นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่หาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86

2. สถิติพื้นฐานค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบ

3.1 การทดสอบค่า t เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม

3.2 การทดสอบค่า F เพื่อทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธี One – Way ANOVA ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบแปรปรวนจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้ Post Hoc ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงโรงพยาบาลอำนาจเจริญ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2. แจกแบบสอบถามถึงบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ และกำหนดเวลาให้ส่งคืน ภายในระยะเวลา 1 เดือน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1) บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งสามารถแยกระดับความคิดเห็นด้านต่างๆ จำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.56$) และด้านการ รักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.45$)

2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ พบว่า 1) บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความผูกพันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร และ ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกัน ส่วนด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน 2) บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความผูกพันในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน 3) บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความผูกพันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และ ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกัน ส่วนด้านการรักษาสถานภาพสมาชิก ขององค์กรไม่แตกต่างกัน 4) บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความผูกพัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และ ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน 5) บุคลากร โรงพยาบาลอำนาจเจริญที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความผูกพันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และ ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน 6) บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความผูกพันในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และ ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน 7) บุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความผูกพันในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และ ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน ส่วนด้านการใช้ ความพยายามเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ จากผลการวิจัยมีประเด็น ที่น่าสนใจสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ มีความแตกต่างกัน ในด้านอายุของบุคลากร ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง (2549 : 61) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิด ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรที่ แตกต่างกัน และ และด้านสุดท้าย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2539) ที่พบว่า ความพึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัด กรมสุขภาพจิต ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อให้องค์กรได้กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนในการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ไปใช้ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ควรกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร ได้เข้าใจในเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และมีจุดหมายร่วมกัน
2. ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ควรเพิ่มการสนับสนุนการทำกิจกรรมต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์กรมากขึ้น
3. ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจ เพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร โรงพยาบาลอำนาจเจริญ

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วลัยพร สุขปลั่ง ที่คอยให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณบุคลากรโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัย ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ที่ให้ความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

บุญเกียรติ การเวกพันธุ์ และคณะ. การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ : สถาบันพระปกเกล้า. (ออนไลน์) 2551 (สืบค้นเมื่อ มกราคม 2559) จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารภาครัฐแนวใหม่>.

บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2546.

ปราชญา กล้าผจญ และพอลา บุตรสุทธีวงศ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:พล, 2550.

ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษาครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.

สกลนคร. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.

สำราญ บุญรักษา. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมสุขภาพจิต.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2559.

สุพร มาถาวร และ โอภาส เสวีกุล. พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ: กรมประชาสัมพันธ์, 2545.