ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

The Bonding Between the Organization and the Operational Staffs in the Ubon Ratchathani Cancer Hospital

อุบลรัตน์ เล้าสกุล[*1]

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

E-mail: ubonrat04@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ ตามลำดับ

บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ และในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรโรงพยาบาล

Abstract

This research study the level of bonding between the organization and the operational staffs in the Ubon Ratchathani Cancer Hospital. The staffs of the Ubon Ratchathani Cancer Hospital are bonding to the organization overall in a high level, when considering in categories, the research finds the bonding to the organization of the Hospital's staffs categorized from the most to the least average are the willingness to put all of the effort for the organization, the confidence toward the organization's mission and image, and how to take care and keep the staff's trust to continue working with the organization.

The staffs with different positions and education backgrounds have the bonding toward the organization in the confidence of the organization's mission and image, the willingness to put all the effort for the organization, and how to take care and keep the staff's trust to continue working with the organization in the overall differently. For those staffs who have length of working differently have the bonding toward the organization in the confidence of the organization's mission and image, the willingness to put all the effort for the organization, and how to take care and keep the staff's trust to continue working with the organization in the overall in the overall indifferently.

Keywords: The Bonding to the Organization, The Operational Staffs in the Hospital

บทนำ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2546: 14) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่าถึงแม้องค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่งขัน มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติเหมาะสมแล้วอาจส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพ ในการแข่งขันและการพัฒนา และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การระยะยาว และ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ 2544: 1) กล่าวว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอย่างอื่นไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ แต่ในสภาวะปัจจุบันหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกำลังประสบปัญหาคือการขาดแคลนบุคลากรทางด้านการแพทย์ ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะเพิ่มจำนวนการผลิตบุคคลากรทางด้านการแพทย์เป็นจำนวนมาก ก็ตามแต่ก็ยังไม่เพียงพอ และอีกปัญหาหนึ่งคือปัญหาสมองไหลโดยการถูกดึงตัวไปทำงานกับภาคเอกชนเนื่องจากให้ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ดีกว่า ทำให้บุคคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การขาดขวัญกำลังใจ และขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ (ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์ 2541: 125) ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงานลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย

จากสถิติการลาออกของบุคคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ที่ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและมีการจัดองค์การทางการบริหารคล้ายกับองค์การบริหารทั่ว ๆ ไป การบริหารจัดการที่ดีจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ของงานตรงตามเป้าหมายของการให้บริการ การที่จะบริหารโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จะให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งของการบริหาร และมีคุณสมบัติที่ดีต่อการเป็นผู้บริหารตามที่ (ทองใบ สุดชารี 2549: 1)ได้กล่าวไว้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การใด ๆ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ที่จะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานมีความผูกพันทางด้านจิตใจที่ดีที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ มีความสุขกับเพื่อนร่วมงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมทำงาน ด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดอุทิศเวลาให้กับหน่วยงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

จากความจำเป็นและปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ต่อปัจจัยในด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และความคาดหวังในโอกาสถึงความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นต่อไป ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ได้ทราบข้อเท็จจริง เหตุใดอัตราการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ยังคงมีแนวโน้มสูงขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเสริมให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรักและความผูกพันต่อองค์การลดอัตราการลาออกและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จำแนก

ตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ แบบไม่เป็นสัดส่วน (Nonproportionate Stratified Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปรียบเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 607-608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน

ตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน และตัวแปรตาม คือ ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี รายด้านประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ (Steers 1977)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยผ่านความเห็นชอบและการตรวจสอบแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน และผ่านการทดลองใช้เครื่องมือ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญสูงที่สุดในประเด็นเรื่องความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากกว่าปกติเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์การ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ภายหลังจากที่ดำเนินงานไปจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคลากรคาดหวังไว้สูงกว่าความคาดหวังตามปกติ จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องตั้งรางวัลที่มีมูลค่าสูง เพื่อมอบให้บุคลากรภายหลังจากที่บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายแล้ว ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสอดคล้องกับความหมายของ Gordon and others (1980: 479) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงการเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานในองค์การ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยได้รับความสำคัญอยู่ในระดับแรก และให้ความสำคัญในประเด็นเรื่องความซื่อสัตย์และจงภักดีต่อองค์การ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นที่ตั้งสูงที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การแสดงออกของพฤติกรรมความซื่อสัตย์และจงรักภักดีเป็นความพยายามอย่างยิ่งของบุคลากรที่ต้องแสดงพฤติกรรมออกมาให้ผู้อื่นเห็นถึงความพยายามเพื่อการทำงานให้องค์การ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงที่จะมีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทางการเงิน และการแสดงถึงความตั้งในในการทำงานและรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสอดคล้องกับความเห็นของ ผุสดี สัตยมานะ (อ้างถึงใน ไพศาล อินทร์ผาย 2543: 40) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีวามสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ว่า ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดีต่อองค์การ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้รับความสำคัญจากบุคลากรอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยให้ความสำคัญในประเด็น มีความสุขกับการทำงานในองค์การนี้ และจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการสูงที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรคาดหวังว่าหากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นสถานที่ที่

สามารถสร้างความสุขให้กับชีวิตได้ ก็ต้องการที่จะทำงานไปให้ถึงที่สุดจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับข้อสรุปของ ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์ (2541: 132) ที่กล่าวว่า พนักงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะไม่มีเงินเก็บเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยินดี จะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ และในภาพรวมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีการพัฒนาการด้านการศึกษาจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณค่าในการทำงาน ทำให้เกิดการเลื่อนระดับความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งงานในแต่ละตำแหน่งมีความรับผิดชอบต่างกัน งานที่มีตำแหน่งสูงมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเองสูง และงานที่มีตำแหน่งระดับล่างจึงมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเองน้อยลงตามมาด้วย บุคลากรจึงมีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงระดับการศึกษาของตนเอง เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งรวมความถึงต้องมีความสามารถรองรับความรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา วีสกุล (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักงาน บริษัท คอนสตรัคชั่น ไลนส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ และในภาพรวมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีการพัฒนาการด้านการศึกษาจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณค่าในการทำงาน ทำให้เกิดการเลื่อนระดับความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งงานในแต่ละตำแหน่งมีความรับผิดชอบต่างกัน งานที่มีตำแหน่งสูงมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเองสูง และงานที่มีตำแหน่งระดับล่างจึงมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเองน้อยลงตามมาด้วย บุคลากรจึงมีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงระดับการศึกษาของตนเอง เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งรวมความถึงต้องมีความสามารถรองรับความรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา วีสกุล (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักงาน บริษัท คอนสตรัคชั่น ไลนส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า การเข้ามาทำงานก่อน หรือความอาวุโส ไม่มีส่วนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรที่อยู่มาก่อน หรือเข้ามาทำงานภายหลังไม่มีความคิดเห็นที่จะอันใดที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอันเกิดจากการมาก่อนหรือมาภายหลัง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ การศึกษาของ ศิริรัตน์ เมืองสง (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของ

บุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ และในภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ และในภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์การ และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การจำเป็นต้องรณรงค์โดยการกำหนดให้มีโครงการจัดการความรู้สำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างจริงจัง

2. ผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ในการตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อชี้ช่องทางในการปรับปรุงการตนเองของบุคลากรให้มีความบกพร่องน้อยลง โดยที่จะต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันไว้ด้วย

3. องค์การต้องพิจารณาถึงเส้นทางอาชีพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้มีจำนวนความถี่ในการเลื่อนขั้นการทำงาน เพียงพอต่ออายุการทำงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อจูงใจให้บุคลากรเลือกที่จะพัฒนาตนเองในองค์การเดิม แทนที่จะพัฒนาตนเองไปเพื่ออยู่ในองค์การอื่น

4. องค์การต้องพิจารณาถึงแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังเพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีทิศทางอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาเลื่อนระดับการศึกษาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพราะหากบุคลากรมีการเลื่อนระดับการศึกษาแล้ว ไม่ได้รับการตอบรับในการเลื่อนระดับตำแหน่งของตนเอง อาจส่งผลให้บุคลากรเลือกที่จะไปทำงานอยู่ในองค์การอื่นแทน

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยวิทยานิพนธ์ของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้เขียนขอขอบคุณ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กุลชยา เต็มชวาลา. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.

จิราพร พัฒนากิจการเจริญ. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง, 2546.

ทองใบ สุดชารี. **ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์การขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2549.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2541.

ไพศาล อินทร์ผาย. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

วิทยา วีสกุล. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่น ไลนส์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

ศิริรัตน์ เมืองสง. **การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2544.

Gordon, M. E. and others. “Commitment to the Union : Development of a Measure and an Examination of its Correlates,” **Journal of Applied Psychology Monograph**. 65, 12(August 1980): 479 – 499.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W.. “Determining Sample Size to Research Activities,” **Educational and Psychological Measurement.** 3 (Mach 1970): 607 - 610.

Steer, Richard M. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,” **Administrative Science Quarter**. 19, (1977): 46-56.