

ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย



ชยพล สิริบุญกล่อม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2557

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI HOSPITAL

ชยพล สิริบุญกล่อม 5137641 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุธี อยู่สถาพร, D en D (REGIME 1984) (HONORS), ปริญญาตรีเดช, ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D (TROPICAL MEDICINE)

บทคัดย่อ

ทุกองค์การคงต้องการบุคลากรที่มีลักษณะการมีความยึดมั่นผูกพัน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์การให้ได้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์การต้องพยายามสร้างความยึดมั่นผูกพันและรักษาบุคลากรทุกคนที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย จำนวน 176 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 - 31 พฤษภาคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ ขณะที่ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และ รายได้ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่พบว่าไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.80, p < 0.01$) ส่วน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.63, p < 0.01$), ($r = 0.58, p < 0.01$), ($r = 0.58, p < 0.01$), ($r = 0.51, p < 0.01$), ($r = 0.47, p < 0.01$) และ ($r = 0.42, p < 0.01$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย องค์กรควรสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรในทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อบุคลากร ในการออกไปปฏิบัติกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนเพื่อสร้างความรู้สึกรักภาคภูมิใจในตนเองและเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรในด้านบวกมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / บุคลากร / คุณภาพชีวิตในการทำงาน

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI HOSPITAL

CHAYAPHOL SIRIBOONKLOM 5137641 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUTHEE USATHAPORN, D en D (REGIME 1984) (HONORS), PIYATHIDA TRIDETH, Dr.P.H., SUKHONTHA SIRI, Ph.D. (TROPICAL MEDICINE)

ABSTRACT

Every organization wishes for its personnel to provide commitment towards the best progressive development of the organization as possible. Therefore, organizations are required to build up their personnel with commitment and keep those personnel as long as possible. The objectives of this study were: 1) to assess the organizational commitment of personnel working in Sukhothai Hospital, and 2) to study the relationships between personal factors and quality of working life towards the organizational commitment. The studied samples consisted of 176 healthcare workers in Sukhothai Hospital, and questionnaires were used in this study between May 1st, 2013 to May 31st, 2013. Chi-Square test and Pearson's Correlation Coefficient were used to analyse the data.

The results of this study showed that:

1) The personal factor of gender provided different commitment at a statistically significant level ($p < 0.05$) in both overall and aspects including affective commitment, normative commitment, and continuance commitment. But others personal factors including age, education level, marital status, work experience, and income towards the organizational commitment had no difference both overall and in aspects including affective commitment, normative commitment, and continuance commitment ($p > 0.05$).

2) The quality of life towards the organizational commitment showed that the organizational pride and constitutionalism had a high positive correlation overall towards the organizational commitment, and was statistically significant ($r = 0.80$, $p < 0.01$). The persistence consisted of social integration, growth and security, development of human capacities, total life space, safety, healthy environment, and adequate and fair compensation all of which had a moderate positive correlation overall towards the organizational commitment at a statistically significant level ($r = 0.63$, $p < 0.01$), ($r = 0.58$, $p < 0.01$), ($r = 0.58$, $p < 0.01$), ($r = 0.51$, $p < 0.01$), ($r = 0.47$, $p < 0.01$), and ($r = 0.42$, $p < 0.01$), respectively.

The study suggests that the organizations should create positive thinking and give a positive direction to personnel by implementation of activities involved with the public in order to create a sense of pride in themselves and as a fringe activity which will result in a more positive side.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT / PERSONNEL / QUALITY OF WORK LIFE