

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นของฟังก์ชันของบุคลากรสุขภาพ:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี



วิศรุต รัตนธรรม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสุขภาพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL PERSONNEL:
A CASE STUDY OF CHONBURI HOSPITAL

วิศรุต รัตนธรรม 5537550 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: จารูวรรณ ธาดาเดช, Ph.D.(DEVELOPMENT ADMINISTRATION),
ปิยธิดา ตรีเดช, ส.ค., ปรรารถนา สติชัยวิภาวี, Ph.D.(PUBLIC HEALTH)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการสำรวจเชิงวิเคราะห์ แบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสุขภาพในโรงพยาบาลชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสุขภาพที่มีประสบการณ์การทำงาน ณ โรงพยาบาลชลบุรี ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 412 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน 333 ชุด (ร้อยละ 80.83) ตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล 324 ชุด (ร้อยละ 78.64) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติไคสแควร์ (Chi-Square test) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุโลจิสติก (Binary Logistic Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 60.2 ของกลุ่มตัวอย่าง แสดงความคิดเห็นเห็นความยึดมั่นผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$, $SD = 0.42$) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ภูมิฐานะ บุคลากรสุขภาพ ตำแหน่งทางการบริหาร สถานภาพการทำงาน คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และบรรยากาศองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และบรรยากาศองค์กร เมื่อควบคุมปัจจัยที่เหลือให้คงที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีโอกาสยึดมั่นผูกพันองค์กรสูงเป็น 2.16 เท่า (95% CI = 1.22-3.82) เมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและบรรยากาศองค์กรในระดับสูง มีโอกาสยึดมั่นผูกพันองค์กรสูงเป็น 3.42 เท่า (95% CI = 1.87-6.24) และ 3.17 เท่า (95% CI = 1.53-6.58) ตามลำดับ เมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และบรรยากาศองค์กรในระดับต่ำ-ปานกลาง จากผลการวิจัยนี้ แสดงว่าประสบการณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ โดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ควรจัดทำแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรและสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบความตั้งใจของผู้บริหารที่จะเพิ่มโอกาสและประสบการณ์การทำงาน ให้ได้รับการอบรมวิชาการใหม่ๆ ตามสายวิชาชีพของตนเอง นอกจากนั้น ควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น โดยใช้รูปแบบกิจกรรมสัมพันธ์และเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้ดีขึ้น

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันองค์กร / คุณลักษณะงาน / สัมพันธภาพระหว่างบุคคล / บรรยากาศองค์กร

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL PERSONNEL: A CASE STUDY OF CHONBURI HOSPITAL**WISARUT RATANATHAM 5537550 PPH/M****M.Sc.(PUBLIC HEALTH)****THESIS ADVISORY COMMITTEE: CHARUWAN TADADEJ, Ph.D. (DEVELOPMENT ADMINISTRATION), PIYATHIDA TRIDEJ, Dr.P.H., PRATANA SATITVIPAWEE, Ph.D.(PUBLIC HEALTH)****ABSTRACT**

This cross-sectional analytical survey aimed to study the factors affecting organizational commitment of professional personnel in Chonburi Hospital. Participants included 412 professional personnel who had been working in Chonburi Hospital for one year and over. Data were collected through a questionnaire. Three hundred and thirty-three copies (80.83%) of the questionnaire were returned and 324 copies (78.64%) of these were taken for data analysis. Data were analyzed by descriptive statistics, Chi-square test, and Binary Logistic Regression Analysis (Enter method).

Study results showed that 60.2% of the participants had overall organizational commitment opinion scores in a moderate level ($\bar{x}=3.05$, $SD=0.42$). The factors that were significantly associated with organizational commitment ($p<0.05$) included: age, marital status, education, length of work experience, income, domicile of the personnel, executive position, work status, job characteristics, interpersonal relationship, and organizational climate. The factors influencing the organizational commitment included the length of work experience, interpersonal relationship, and organizational climate. When other variables were controlled and stabilized, the level of organizational commitment among the participants with the length of work experience longer than 20 years was 2.16 times (95% CI = 1.22-3.82) higher than those with the length of work experience not exceeding 20 years. Also, the levels of organizational commitment among the participants with a high score of interpersonal relationship and organizational climate were 3.42 times (95% CI = 1.87-6.24) and 3.17 times (95% CI = 1.53-6.58) than those with a low to moderate score of interpersonal relationship and organizational climate respectively. Study results indicated that work experience, interpersonal relationship, and organizational climate were important factors that the executive should pay attention to. The Human Resource Department should develop a training plan for (and communicate with) the personnel in a way that they would acknowledge the intention of the executive in helping them gain more opportunities and experiences through advance academic training for each profession. Interpersonal relationship inside the organization should also be more established by organizing relations activities and promoting a better organizational climate.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT / JOB CHARACTERISTICS / INTERPERSONAL RELATIONSHIP / ORGANIZATIONAL CLIMATE

170 pages