

บทความการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ใน
องค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

Job Satisfaction that Affects Organizational Commitment of Nopparat

Rajathanee Hospital Staff

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุนันท์ วงษ์ชื่น
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในด้านระบบผลตอบแทน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี คัดเลือกโดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 322 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้โดยใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ทั้งเพศชาย และเพศหญิง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท 2) ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารโรงพยาบาล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านระบบผลตอบแทนอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง ผลการทดสอบ

สมมติฐาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนัยสำคัญ 0.05 1) ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในด้านพฤติกรรม 2) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

ABSTRACT

The objectives of this research were; 1) to study the level of job satisfaction of Nopparat Rajathanee Hospital Staff in terms of Compensation System, Management Policy, Work Environment, Job Security, and Career Advancement. 2) To study the level of organizational commitment of Nopparat Rajathanee Hospital Staff in terms of Attitude, Behavior, and Social Norms. 3) To study how job satisfaction affects organizational commitment for Nopparat Rajathanee Hospital Staff. The sample consisted of 322 Nopparat Rajathanee Hospital Staff who were selected using Convenience sampling. Questionnaires that have passed the reliability test were used to collect data from both male and female staff. Statistics used to analyze the data were the Percentage, Average Mean, Standard Deviation and Multiple Linear Regression.

The results revealed that; 1) Most of the staff were married males aged between 30-39 years old, who have worked between 4-6 years and earn 10,001 – 20,000 baht per month. 2) Job satisfaction of staff was at high level. When considering each aspect separately, satisfaction was high in terms of “Management Policy”, “Job Security”, “Career Advancement” and “Work Environment”, whereas satisfaction was only moderate for “Compensation System” 3) Most of the staff has a high level of Organizational Commitment. In separate factors, “Social Norms” and “Attitude” were at a high level whereas “Behavior” was at a moderate level. The hypothesis about the effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment at the 0.05 level of significance revealed the following. 1) Job satisfaction in the aspect of “Management Policy” “affected Organizational Commitment in terms of “Behavior”. 2) Job satisfaction in the aspect of “Career Advancement” “affected Organizational Commitment in terms of “Attitude”, “Behavior”, and “Social Norms”

ภูมิหลัง

ภาวะเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นและยังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งส่งผลกระทบต่อการแข่งขันธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน การที่องค์กรจะสามารถแข่งขันทางธุรกิจได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ ได้แก่ บุคลากร (Man) ต้นทุน (Cost) วัตถุดิบ (Material) และการจัดการ (Management) โดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์กรอย่างเหมาะสมโดยทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคลที่องค์กรต้องอาศัยการพัฒนาความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการบริหารจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการจัดทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแลของตนและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนรักษาให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้ ร่วมงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างเต็มที่ซึ่งวิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรดังนั้นทุกองค์กรควรจะต้องพิจารณาให้ ความสำคัญแก่บุคลากรเป็นอันดับแรกซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดสำหรับองค์กรจำเป็นต้องธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ดีมีมาตรฐานสูงตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (วรชัย ยศธำรง. 2555: 1)

ในการดำเนินงานของทุกองค์กรมักจะมีปัญหาขึ้นอยู่เสมอ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน การโยกย้ายงานบ่อยครั้งปัญหาเรื่องหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งมักจะเกิดจากระบบผลตอบแทน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และสภาพ แวดล้อมในองค์กรที่ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความร่วมมือร่วมใจและขาดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานและส่งผลเสียต่อองค์กรสิ่งที่นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง นอกจากในรูปของค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยตรงแล้วนายจ้างยังอาจมีสวัสดิการ (Welfare) ให้แก่ลูกจ้างด้วยซึ่งสวัสดิการเป็นงานอย่างหนึ่งในหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้ เจ้าหน้าที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีความมั่นคงในการทำงานซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (วรชัย ยศธำรง. 2555: 2-3)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าในองค์กรใดๆ ก็ตามการจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง (อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2555: 6) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้น

ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กรในส่วนของการทำงานที่มีประสิทธิภาพปัจจัยภายในที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่างๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนักหากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอแต่ในส่วนของการทำงานสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ถ่วงน้ำหนักเพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของบุคคลนั้นๆ แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์กรให้ได้รับความสำเร็จสูงสุด ก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรนอกจากนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง อันเนื่องมาจากการขาดงานลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วยแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วยดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้งานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. 2549 : 5 ; อ้างอิงจาก Keith ;& Newstrom. 1985 : 109)

โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีเป็นโรงพยาบาลขนาด 700 เตียง บุคลากรจำนวน 1,650 คน เปิดให้บริการด้านสุขภาพ 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ (health promotion) การป้องกันโรค (health prevention) การรักษาพยาบาล (health care) และการฟื้นฟูสภาพ (rehabilitation) โดยให้บริการประชาชนทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยในและญาติซึ่งผู้ป่วยที่มาตรวจรักษาหรือมารับบริการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงรวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านหรือชาวต่างชาติ โดยในการให้บริการแก่ผู้ป่วยแต่ละรายนั้นจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานและถ้าหากจำเป็นต้องรับไว้เพื่อการรักษาในโรงพยาบาลหรือส่งต่อ เพื่อการรักษาก็จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่ม ขึ้นอีกหลายหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าผู้ป่วย 1 รายนั้น มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรเกือบทุกหน่วยงานของโรงพยาบาล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลบุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลให้มีความพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจในการให้บริการ โดยความพึงพอใจมีผลต่อการทำงาน ประสิทธิภาพของงานและความผูกพันต่อองค์กรหากต้องการให้บุคลากรโรงพยาบาลทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กรตลอดไป จำเป็นต้องเสริมสร้างความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน เพราะมีผลต่อประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออก โอน ย้าย ทำงานผิดพลาด หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยขึ้นได้ ดังนั้นหากทราบว่าบุคลากรในแต่ละระดับที่ปฏิบัติงาน นั้นมีความพึงพอใจในงานอยู่ระดับใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงและสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทางโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี เล็งเห็นว่าเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ถือว่าเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กรการบริหารจัดการที่ดีมีส่วนสำคัญจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการทำร่างกายและจิตใจเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้พนักงานภาคภูมิใจและยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่า คนหนึ่งในสังคม (2) นโยบายในการทำงานแนวทางการปฏิบัติงาน นโยบายของฝ่ายบริหารเพื่อให้พนักงานทราบถึงบทบาทของตนเองเพื่อที่จะทำงานอย่างอิสระทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ ต่อวัตถุประสงค์เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกบรรยากาศในการทำงาน สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะทำงาน ทั้งเรื่องของหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานเพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์ต่างๆ สารเคมีรวมทั้งเชื้อโรคต่างๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกในทางบวกต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะทำงาน (4) ความมั่นคงในการทำงานหรือคุณ ภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ของการเพิ่มเนื้องานการมีส่วนร่วมความสัมพันธ์ที่ดีต่อนายจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย ตลอดจนการเติบโตและการพัฒนาของเจ้าหน้าที่ในด้านความเป็นอยู่ (5) ความก้าวหน้าในองค์กร การที่เจ้าหน้าที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงานการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเจ้าหน้าที่จะได้ทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก เป็นปัจจัยที่บ่งบอกทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กรและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของบุคลากรได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความภักดีต่อหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ ทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของบุคลากรเป็นอย่างมาก

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารองค์กรจะต้องรู้จักคัดสรรปัจจัยต่างๆ มาบริหารงานเพื่อให้ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในด้านระบบผลตอบแทน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรมและด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 679 ถนนรามอินทรา แขวงคันนายาว เขตคันนายาว กรุงเทพฯ จำนวน 1,650 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ซึ่งผู้ทำการวิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 : 580 - 581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยคำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่รับได้ จะได้

$$n = \frac{1650}{1 + 1650(0.05)^2}$$

$$n = 322$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 322 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 32 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 354 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเก็บแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ด้านระบบผลตอบแทน
- 2.1.2 ด้านนโยบายการบริหารของนพรัตนราชธานี
- 2.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.1.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านทัศนคติ
- 2.2.2 ด้านพฤติกรรม
- 2.2.3 ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ให้ผู้ตอบกรอกข้อมูลเอง โดยแบ่งคำถามเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) จำนวน 8 ข้อ และเลือกข้อที่เหมาะสมที่สุด โดยมีรายละเอียดการวัดระดับข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง แผนงานที่รับผิดชอบ
2. ข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 24 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 9 ข้อโดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏภาคถึงผู้บริหารโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปพบผู้บริหารโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนมีนาคม – เดือนเมษายน พ.ศ. 2560
3. จัดเตรียมเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 322 คนและจัดทำแบบสอบถามเพิ่มอีกร้อยละ 10 เท่ากับ 32 ฉบับ จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 354 ฉบับ เพื่อป้องกันการตอบข้อมูลไม่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเอง
5. นำแบบสอบถามแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

สรุปผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 322 คน

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 126 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 73 คน รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 54 คน มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 44 คน และมีอายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 13 คน

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 100 คน รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 68 คน และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 101 คน รองลงมา ระดับปวส/อนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 24 คน

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 85 คน รองลงมา มีอายุการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 55 คน อายุการทำงาน 7-9 ปี จำนวน 26 คน และอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 18 คน

รายได้การทำงานรวมต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้การทำงานรวมต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 88 คน รองลงมา มีรายได้การทำงานต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 62 คน มีรายได้การทำงานรวมต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 20 คน รายได้การทำงานไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 8 คน รายได้การทำงานต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 3 คน และรายได้การทำงานรวมต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน

ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 107 คน รองลงมา รองลงมาอยู่ระดับตำแหน่งพยาบาล จำนวน 69 คน และอยู่ระดับตำแหน่งแพทย์ 8 คน

แผนกที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่แผนกธุรการประจำสำนักงานใหญ่ จำนวน 44 คน รองลงมา แผนกฝ่ายโครงการ/ผู้จัดการโครงการ จำนวน 33 คน แผนกสุขภาพ ความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม จำนวน 25 คน แผนกฝ่ายโรงงาน/ผู้จัดการโรงงาน จำนวน 21 คน แผนกการวางแผน/การตลาด จำนวน 17 คน แผนกประกันคุณภาพ/ควบคุมคุณภาพ จำนวน 15 คน แผนกประสานงาน จำนวน 15 คน และแผนกที่ปรึกษา จำนวน 4 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ด้านระบบผลตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านระบบผลตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ของโรงพยาบาลมากที่สุด รองลงมา มีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ การปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม และความพอใจต่อโบนัสประจำปี ที่โรงพยาบาลจัด ให้

ด้านนโยบายการบริหารโรงพยาบาล เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารโรงพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของโรงพยาบาลมากที่สุด รองลงมามีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายงานเมื่อเทียบกับความสามารถ การจัดสายการบังคับบัญชาในองค์กร ความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับของโรงพยาบาลในการปฏิบัติงาน และการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารโรงพยาบาล

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในความมั่นคง ปลอดภัยของโรงพยาบาล รองลงมามีความพึงพอใจในความเอาใจใส่ขององค์กร การจัดสรรพื้นที่ใช้สอยในการทำงานของโรงพยาบาลมีความทันสมัย สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ใช้อำนวยต่อการทำงานและความพอเพียงของอุปกรณ์เมื่อเทียบกับความต้องการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจและซื่อสัตย์ รองลงมาพึงพอใจในการทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคงในอาชีพทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบายและความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รองลงมาการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นและการขึ้นเงินเดือน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ด้านทัศนคติ เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่าเจ้าหน้าที่รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาเจ้าหน้าที่มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรต่อไปและเป้าหมายการทำงานมีความสอดคล้องกับระบบค่านิยมขององค์กร

ด้านพฤติกรรม เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน รองลงมาคือการลาออกจากงานจะทำให้องค์กรประสบปัญหา

ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย “ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี” สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านระบบผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านระบบผลตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งอธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน คือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรในที่สุดแต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงมีระดับตำแหน่ง เดียวกันและระดับเงินเดือนที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับ คำกล่าวของพนัส หันนาคินทร์ (2542: 78) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารหน่วยงานจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลออกมามีคุณภาพ วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน เพื่อสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร (To Recruit People to the Organization) การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาสมัครงานทำให้สามารถเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานเพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย (To Control Payroll Costs) การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยตารางค่าจ้างและประเภทของงานประกอบซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการจ่ายเงินค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์

ที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (To Satisfy Employees) การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนอย่างยุติธรรมเสมอภาค จะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (To Motivate Employee to Superior Performance) การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมจะเป็นการจูงใจให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมนั้นอาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ไม่ยึดหลักของการมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) โดยในการทำงานนั้นบุคลากรขององค์กรจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นกิจกรรมการทำงานของบุคลากรทุกคนจะต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันจึงจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเฮนรี ฟาโยล์ (Bartol; & Martin. 1997: 46) ว่าการบริหารงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นจะต้องทำหน้าที่ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จได้ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านพฤติกรรม ซึ่ง สามารถอธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความพึงพอใจในการจัดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนและยังคงปรับเปลี่ยนนโยบายที่มีความสมัยทันกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้ลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปทางที่ดีมีพฤติกรรมที่ดีมีความกระตือรือร้นในการทำงานและรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรจึงมีผลให้

พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547: บทคัดย่อ) ในเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรการรับรู้ นโยบายองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กล่าวว่า นโยบายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นนโยบายระดับโรงพยาบาลหรือนโยบายระดับหน่วยงานมีเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการเผยแพร่ นโยบายหรือสื่อสารไปยังบุคลากรในองค์กรได้ค่อนข้างทั่วถึง ทำให้บุคลากรทราบถึงเป้าหมาย หลักการ แนวทางในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรเกิดการผูกพันต่อองค์กรขึ้นและสอดคล้องกับ อรัญญา สุวรรณวิภ (2542: บทคัดย่อ) ในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทยัมเรสเทอร์รอสส์ประเทศไทยจำกัด กล่าวว่า นโยบายองค์กรที่จะทำให้พนักงานรู้สึกยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและพอใจที่จะปฏิบัติงานมีผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter. 1979) กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ใช้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานให้พนักงานทำงานอย่างอิสระย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จและทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบและผูกพันต่อองค์กร จะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. จากสมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยระดับความรู้สึกของเจ้าหน้าที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวของเจ้าหน้าที่ในขณะที่ทำงาน ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร และ อุปกรณ์ต่างๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความสิ้นสะอาด ฝุ่น และสารเคมีอื่นๆ รวมทั้งเชื้อโรคต่างๆ มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมหรือ มีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะและเน้นที่ผลผลิตก็คือการทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา และขององค์กรทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าตนต้องพึ่งพาบุคคลอื่นต้องสุภาพถ่อมตนปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่ค่อยใช้ความสามารถในการพัฒนาตนเองผลคือเจ้าหน้าที่รู้สึกทุกข์ใจโดยอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก โดยตรงกับคำกล่าวของ ชูลท์ซ (อ้างถึงจาก Schultz. 2545: 18-20) สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ประกอบด้วย ปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ ที่จอดรถ

สถานที่ตั้งของตึกที่ทำงาน ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิและความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังมีหลายบริษัทเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของการจัดให้มีสถานที่รับเลี้ยงเด็กและผู้สูงอายุโดยเห็นว่ามีสำคัญในโลกปัจจุบันเนื่องจากแรงงานสองในสามจากจำนวนแรงงานทั้งหมดเป็นพนักงานซึ่งเป็นเพศหญิงและส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงดูบุตรและต้องดูแลผู้สูงวัยในครอบครัว ดังนั้นในการที่บริษัทจะดึงดูพนักงานของตนไว้และลดปัญหาการขาดงานลง ปัจจัยดังกล่าวจึงมีส่วนในการช่วยลดปัญหาความตึงเครียดในการที่พนักงานจำเป็นต้องแบ่งเวลาในการรับผิดชอบทั้งสำหรับหน้าที่ในที่ทำงานและหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว

4. จากสมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

บุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตน นำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพที่สำคัญ คือ ต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ภาวะภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจการได้รับ ความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุดแต่เนื่องด้วยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่วนมากเป็นเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้อยู่ในระบบราชการจึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ประณต นันทิยะกุล (ประณต นันทิยะกุล. 2535: 100 -103; อ้างอิงจาก ปานทิพย์ บุญยะสุด. 2540: 17) ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาครัฐราชการ ดังนี้ 1. องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสมาชิกหน่วยหนึ่งในองค์กร ได้ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรก้าวหน้าเช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมทางวิชา การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นต้น 2. ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้าเนื่องจากความก้าวหน้า สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานได้จะต้องมีวิธีการปฏิบัติงานสองด้านหลักๆ คือ ด้านจิตใจจะต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้าจะต้องพยายามสร้างความพอใจในการงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำอย่างสุดความสามารถโดยไม่

ต้องคำนึงว่างานนั้นจะเหมาะสมกับเกียรติศักดิ์หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่ อีกด้านหนึ่งคือด้านความรู้แบ่ง ออกเป็นสองลักษณะคือ ความรู้ทางวิชาการและความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งความรู้ต่าง ๆ นั้นมี ความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อฝึกอบรม การดูงาน การค้นคว้าตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษาตลอดถึงการหมั่นพูดคุยปรึกษากับผู้รู้อยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารควรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนการบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้นซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก

5. จากสมมติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นทำให้เจ้าหน้าที่มีความคิดที่จะมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นการพึ่งพาได้ในองค์กรการมีเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชอร์สและเวิน (Shore and Wayne. 1993) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง ความเชื่อของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับค่านิยมที่สนับสนุนพวกเขาและการให้ความสนใจดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ซึ่งการที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าว จะทำให้บุคคลมีความผูกพัน

และคงอยู่ในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีของ จอร์จและโจนส์ (George and Jones. 1999: 218 - 220) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือการได้ความรู้ถึงความสำเร็จ (Feeling of Accomplishment) ของงานที่ตนทำอยู่และได้ทำงานที่ตนสนใจ (Pleasure of doing interesting work) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) หรือการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพ ความมีสถานะ (Status) หรือการคงสถานภาพหรือตำแหน่งของตน โดยไม่โยกย้ายไปในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเป็นการก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคคลตามทฤษฎีสองปัจจัยของที่จูงใจให้บุคคลมีความพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ใน ด้านระบบผลตอบแทน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล นพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม กล่าวคือ ทางผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานผลออกมาให้มีคุณภาพ การกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาสมัครงานทำให้สามารถเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานเพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย โดยในการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยตารางค่าจ้างและประเภทของงานประกอบซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการจ่ายเงินค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล และการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนต้องมีความยุติธรรมเสมอภาค จะเป็นการสร้างความ พึงพอใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กรได้

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ใน ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล นพรัตนราชธานี ด้านพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในเรื่องของนโยบายการบริหารของโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นดังนั้นทางองค์กรจึงควรมีการชี้แจงเป้าหมายหรือนโยบายในการทำงานขององค์กรให้เจ้าหน้าที่รับทราบอย่างชัดเจนทั้งใน

เรื่องกฎระเบียบข้อบังคับ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันกับองค์กรรวมถึงเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็น

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม กล่าวคือ ทางโรงพยาบาลจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในโรงพยาบาลและต้องมีการจัดโครงสร้างขององค์กรโดยมีการวางนโยบาย แนวทางวิปฏิบัติในเรื่องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายในโรงพยาบาลให้ชัดเจนเพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลให้มากขึ้น

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม กล่าวคือ ทางโรงพยาบาลควรจัดแนวทางในเรื่องรายได้ที่แน่นอนมีผลตอบแทนอันเกิดรายได้และสวัสดิการโดยมีหลักประกันในการทำงานและมีผลตอบแทนที่ชัดเจน สามารถดำรงชีพได้รับการปกครองอย่างเป็นรูปธรรมมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและ สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุเพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข

5. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน ดังนั้นในแต่ละองค์กรควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ดีมีโอกาสแสดงความคิดเห็น พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพรวมถึงมีการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อทำให้เจ้าหน้าที่มีความคิดที่จะมุ่งมั่นทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ ทำให้เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นสามารถพึ่งพาได้ในองค์กรเพื่อให้เจ้าหน้าที่ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ให้มีการกระจายในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และแผนกที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันให้มีสัดส่วนใกล้เคียงและเหมาะสมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการนำผล

วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2. ควรทำการวิจัยศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น