

ความผูกพันกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์¹, ปริศนา ไจบุญ², ประเสริฐ ประสมรักษ์¹, ประสิทธิ์ เชียงนางาม², สมบูรณ์ เทียนทอง³

¹ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน ²งานการเจ้าหน้าที่ ³ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Organizational Commitment and Related Factors among Employees of the Faculty of Medicine, Khon Kaen University

Piyathida Kuhirunyarath¹, Prisana Jaiboon², Prasert Prasomruk¹, Prasit Chiangnangarm², Somboon Thienthong³

¹Department of Community Medicine ²Personnel Unit General Affairs ³Anesthesiology, Faculty of Medicine

Khon kaen, Thailand

หลักการและวัตถุประสงค์: ปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์มีบุคลากรลาออกเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพพยาบาล ความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องจึงเป็นข้อมูลที่คณะแพทยศาสตร์ให้ความสำคัญในการแก้ปัญหา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์

วิธีการศึกษา: เป็นการศึกษาแบบ Cross sectional study จากกลุ่มตัวอย่าง 852 ราย โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบเอง ประกอบด้วย คำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร 15 คำถาม และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน 29 คำถาม แต่ละคำถามวัดแบบ Likert's scale 5 scale ให้คะแนนระหว่าง 1- 5 คะแนน และแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็น Interval scale 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 95%CI Independent sample t test และ ANOVA

ผลการศึกษา: อัตราตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 80.75 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.4) ค่ามัธยฐานอายุ 44 ปี (IQR17) การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 42.5 ความผูกพันต่อองค์กร มีคะแนนในระดับมาก คิดเป็นคะแนน

Background and objective: An increasing turnover of employees, especially nurses, pressures the Faculty of Medicine more concern about employees' organization commitment. The purpose of this survey was to identify the level of organization commitment and factors related among employees of the Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

Methods: The samples were 852 persons who had been working in the Faculty of Medicine and were chosen by random sampling. Data were collected by self-administered questionnaires constructed from the literature review included 15 questions for organization commitment and 29 questions for its related factors. They were asked to base their responses from 1-5 scale and then classified level of commitment upon the following five-point Likert's scale; ranging from highest, high, modest, low and lowest levels. The frequencies, percentage, mean, standard deviations, 95% CI, Independent sample t test, ANOVA were used in this study.

Results: The response rate was 80.75%, most of them were females (78.4%) with median age of 44 years (IQR 17), and 42.5% were graduated at the bachelor

เฉลี่ย 3.82 (SD 0.44) 95%CI=3.78, 3.85 โดยประเด็นหลักที่มีคะแนนสูงสุดคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ตรงข้ามกับด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด เมื่อทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการมีรายได้ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป: บุคลากรคณะแพทยศาสตร์มีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก โดยที่สถานะขององค์กรยังมีคะแนนความผูกพันในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่คณะแพทยศาสตร์ควรให้ความสนใจเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากรคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุที่น้อยกว่า 29 ปี และ รายได้

degree level. The overall organization mean score was high (3.82, SD 0.44, 95%CI=3.78, 3.85). The highest relationship score was loyalties to the organization domain while the lowest score was devotes to the organization domain. This study also found that sex, education level, age, length of performing work and income were related to the employees' commitment with statistical significance.

Conclusion: The overall level of organization commitment was rather high mainly from the organizational factors. However, to increase level of employees' commitment, their incomes should be concerned, especially for the bachelor degree employees who were below 29 year old.

Key Words: Organizational commitment and related factors

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะหากบุคลากร ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เกิดความรู้สึกว่ามีความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานคือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กรอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ที่สำคัญที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร¹

คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตแพทย์ และให้บริการด้านการรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองและแก้ปัญหาสาธารณสุขในระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี พ.ศ.2553 คณะแพทยศาสตร์มีบุคลากรมากกว่า 4,500 ราย โดยแยกเป็นกลุ่มหลายกลุ่มวิชาชีพ ทั้งนี้กลุ่มวิชาชีพที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดได้แก่ กลุ่มวิชาชีพพยาบาลประมาณ 1,000 ราย ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา มีอัตราการลาออกสูงมาก²

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้ ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Allen และ Meyer³ ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) ความผูกพันต่อเนื้อ (continuance commitment) และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันขององค์กรศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Steers^{4,5} Mowday และคณะ⁶ และ Dumham และคณะ⁷

การศึกษาความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องจึงมีความจำเป็นที่จะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรักและผูกพันในองค์กรมากขึ้น การศึกษานี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาแบบ Cross sectional study ประชากรศึกษาคือบุคลากรซึ่งได้แก่บุคลากร สหายอาจารย์ สหายสนับสนุน สหายงานสารบัญและธุรการ รวมถึงสหายงานบริการวิชาชีพที่

ปฏิบัติการในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ซึ่งได้แก่ แพทย์พยาบาล และสาขาวิชาชีพอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ไม่นับบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ลาคลอด หรือไปราชการต่างประเทศ โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 4,391 ราย

สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบในการสุ่มในทะเบียนรายชื่อของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ ปี พ.ศ. 2553 คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ข้อมูลจาก pilot study ในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 30 ราย คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ program Win Pepi แทนค่าโดยใช้ confidence level = 95%, acceptable difference = 0.1% of mean, assumed mean = 4.162, assumed SD = 0.646 และ expected loss of subjects = 10% ได้จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด 852 ราย การศึกษาครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE 541301

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดตอบเอง สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบประเมินความผูกพันในองค์กร โดยคำถามเกี่ยวกับแบบประเมินความผูกพันในองค์กร แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะขององค์กร 5) บรรยากาศการทำงาน 6) จริยธรรมขององค์กร 7) การทำงานเป็นทีม และ 8) การสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้พัฒนาจากการศึกษาของภักทพลกาญจนปาน⁸ ซึ่งทำการศึกษาในบุคลากรของการประปา นครหลวง (ประเทศไทย) และปรับให้เหมาะกับบริบทการทำงานของคณะแพทยศาสตร์ โดยวัดเป็นแบบ Likert's scale จำนวน 5 scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน เห็นด้วย เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน ไม่แน่ใจ เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน การแปลผล ความผูกพันในองค์กร ทำโดยมีวิธีแบ่งระดับความผูกพันคิดตามอันตรภาคชั้น (interval) คือ อันตรภาคชั้น = พิสัย (range)/จำนวนชั้น (class) แทนค่า = (5-1)/5 = 0.8 และอภิปรายผลระดับคะแนนความผูกพันคือ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ในด้านของการควบคุมคุณภาพเครื่องมือ ก่อนนำไปใช้จริงได้ทำ pre-test จำนวน 30 ชุด และทดสอบหาความเที่ยงตรง โดยปรึกษาความตรงด้านเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และหาความเชื่อมั่น (reliability) ได้ค่า Cronbach's alpha = 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม 2554-สิงหาคม 2555 โดยทำหนังสือขอความร่วมมือสำหรับหัวหน้างาน และหน่วยงาน และทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มรายชื่อได้โดยตรง พร้อมแนบซองเปล่าให้กลุ่มตัวอย่างเมื่อตอบแบบสอบถามแล้ว ให้ส่งกลับมายังกองการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ ตามวันเวลาที่กำหนด ทั้งนี้คณะผู้วิจัยจะมีการประเมินผลการตอบกลับภายใน 2-5 วัน หากไม่ได้รับกลับคืนมา จะทำการสุ่มลำดับถัดไป เพื่อทำการสุ่มทดแทนจนกระทั่งได้แบบสอบถาม ครบตามจำนวนที่คำนวณขนาดตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 95%CI ใช้สถิติอ้างอิง (inferential statistics) ได้แก่ independent sample t test และ ANOVA

ผลการศึกษา

จากแบบสอบถามที่ส่งให้บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ทั้งหมดจำนวน 852 ราย ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 688 ราย คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 80.75

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งหนึ่งเป็นบุคลากรจากงานบริการวิชาชีพ (ร้อยละ 47.4) รองลงมา คือสายสนับสนุน และบุคลากรจากภาควิชาต่างๆ นอกจากนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 78.6) ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 43.0) และร้อยละ ร้อยละ 57 มี

สถานภาพสมรสคู่ มีค่ามัธยฐานของอายุ คิดเป็น 44 ปี (IQR17) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=688)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงาน		
ภาควิชา	142	20.6
สายสนับสนุน (นักวิชาการ เจ้าหน้าที่บริหารงาน สารบรรณ ฯ)	184	26.7
งานบริการวิชาชีพ (แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และสาขาวิชาชีพอื่นๆ)	326	47.4
ไม่แจ้งหน่วยงาน	36	5.2
เพศ		
ชาย	147	21.4
หญิง	541	78.6
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	31	4.5
มัธยมศึกษา	140	20.3
อนุปริญญา	104	15.1
ปริญญาตรี	296	43.0
ปริญญาโท	73	10.6
ปริญญาเอก	44	6.4
สถานภาพสมรส		
โสด	239	34.7
คู่	395	57.0
หม้าย หย่า แยก	57	8.3
อายุ (ปี)	Median 44 ปี (IQR=17)	

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของปัจจัยด้านบุคคล พบว่าด้านทัศนคติต่อการทำงาน มีคะแนนระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ถึงมาก โดยประเด็นที่คะแนนมากที่สุดคือ มีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นข้าราชการ/พนักงานขององค์กร และน้อยที่สุดคือบ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำที่บ้าน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน

พบว่า มีคะแนนระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกข้อ ในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่ามีคะแนนระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ประเด็น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่ มีคะแนนความผูกพันในระดับปานกลาง

ในส่วนของปัจจัยด้านองค์กร ในด้านลักษณะขององค์กร พบว่า คะแนนระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ยกเว้น ในประเด็นของสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรกำหนดให้มีความเหมาะสม ยุติธรรม ในส่วนของปัจจัยด้าน บรรยากาศในการทำงาน จริยธรรมในองค์กร และการทำงานเป็นทีม คะแนนระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกข้อ และในส่วนของ การสื่อสารภายในองค์กร พบว่า มีระดับคะแนนความ

ผูกพันในระดับปานกลาง ในประเด็นท่านรับทราบนโยบาย การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารล่วงหน้า ในระดับปานกลาง ในภาพรวมคะแนนความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.82 (SD0.44) 95%CI=3.78, 3.85 ซึ่งพบว่า คะแนนระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้าน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)

ปัจจัยด้านบุคคล		ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
ทัศนคติต่อการทำงาน	1.ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงาน	3.63	.90	มาก
	2.เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน	3.78	.79	มาก
	3.ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นข้าราชการ/พนักงานขององค์กร	4.15	.86	มาก
	4.บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำที่บ้าน	3.26	.72	ปานกลาง
	5.ท่านพร้อมจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ	3.87	.75	มาก
	6.ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.98	.81	มาก
	7.ท่านจะพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อองค์กรเสมอ	3.94	.83	มาก
ความมีอิสระในการทำงาน	1.ท่านสามารถแสดงความเห็นและแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.87	.80	มาก
	2.ท่านชอบที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมของสาธารณะ	3.56	.87	มาก
	3.ท่านจะคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.88	.71	มาก
	4.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน	3.91	.80	มาก
	5.ท่านชอบช่วยเหลือ และบริการผู้คน	4.21	.67	มาก
ความพึงพอใจในงาน	1.ท่านพอใจในการแบ่งบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.01	.73	มาก
	2.หัวหน้างานของท่านทำงานแบบมีแผนและเป็นระบบ	3.97	.80	มาก
	3.ท่านพอใจในประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	4.07	.64	มาก
	4.ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.97	.74	มาก
	5.ภาระงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสมดุล	3.57	.84	มาก
	6.เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	3.31	.92	ปานกลาง
ปัจจัยด้านองค์กร ลักษณะขององค์กร	1.องค์กร ได้มีข้อกำหนดของระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน	3.85	.70	มาก
	2.กฎ ระเบียบ นโยบายต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้มีเหมาะสมและยุติธรรม	3.55	.81	มาก

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้าน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน) (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล		ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
	3.สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้มีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.29	.90	ปานกลาง
	4.องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ	3.88	.71	มาก
	5.องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีระบบการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	.79	มาก
	6.องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการบริหารจัดการที่ดี	3.69	.79	มาก
	7.โครงสร้างขององค์กรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ สายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.83	.83	มาก
บรรยากาศการทำงาน	1.สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.47	.88	มาก
	2.สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.70	.77	มาก
	3.สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.67	.80	มาก
	4.เครื่องมือ อุปกรณ์มีความพร้อมและประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี	3.78	.72	มาก
จริยธรรมขององค์กร	1.การปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด	4.34	.65	มาก
	2.รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	4.16	.79	มาก
	3.องค์กร เน้นให้ความสำคัญต่อประโยชน์โดยรวมขององค์กร	4.06	.76	มาก
การทำงานเป็นทีม	1.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี	3.98	.68	มาก
	2.ระบบงานขององค์กรเอื้อต่อการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร	3.83	.74	มาก
	3.บุคลากรได้รับความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	.69	มาก
	4.แม้ผู้รับผิดชอบงานโดยตรงไม่อยู่ท่านก็สามารถทำงานแทนกันได้เป็นอย่างดี	3.93	.72	มาก
การสื่อสารภายในองค์กร	1.ท่านสามารถเข้าถึงข่าวสารต่างๆขององค์กรได้ตลอดเวลา	3.73	.77	มาก
	2.ท่านทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	3.90	.68	มาก
	3.ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	3.72	.77	มาก
	4.ท่านรับทราบนโยบาย การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารล่วงหน้า	3.37	.92	ปานกลาง
	5.ท่านมีโอกาสรับทราบผลสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร	3.42	.88	มาก
	6.ท่านได้รับทราบข้อมูลด้านความก้าวหน้า การพัฒนาต่างๆ เป็นอย่างดี	3.54	.84	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม		3.82 (SD.44)	95%CI=3.78, 3.85	ระดับ มาก

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
จากการทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้น (Bivariate-analysis)
พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน และการมีรายได้ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์
กับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
(ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

	ตัวแปร	คะแนนความผูกพันของบุคลากร			p-value
		จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	
เพศ	ชาย	144	3.85	.48	0.036*
	หญิง	528	3.81	.44	
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	275	3.92	.41	<0.001**
	ปริญญาตรี	281	3.72	.46	
	สูงกว่าปริญญาตรี	116	3.82	.44	
อายุ (ปี)	22-29	125	3.67	.47	<0.001
	30-39	142	3.76	.44	
	40-49	228	3.89	.41	
	มากกว่า 50 ขึ้นไป	177	3.92	.43	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 9 ปี	182	3.70	.44	<0.001
	10-19 ปี	170	3.84	.52	
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	320	3.92	.38	
การมีเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 5 คน	507	3.80	.42	0.052
	6-10 คน	118	3.89	.48	
	มากกว่า 11 คนขึ้นไป	36	3.91	.53	
รายได้	ไม่เพียงพอ	458	3.79	.47	0.016
	เพียงพอ	201	3.88	.37	

วิจารณ์

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารบุคลากร จากการศึกษานี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยคิดเป็น 3.82 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แต่อาจเป็นข้อมูลที่สูงกว่าความเป็นจริงเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มานานพอสมควรโดยดูจากอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 44 ปี ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันเทียบกับอายุพบว่าอายุที่มากกว่า 29 ปีมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันมากกว่าเมื่อเทียบกับอายุที่น้อยกว่า ($p < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจตุรัตน์ ถาวร และภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์

ในบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่พบว่าอายุงานที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร⁹

ในส่วนของปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ ลักษณะขององค์กร บรรยากาศการทำงาน จริยธรรมขององค์กร ที่มงาน การสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่องค์กรสามารถนำไปปรับปรุงได้นั้น พบว่าโดยรวมมีผลต่อความผูกพันขององค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นของจริยธรรมที่ได้คะแนนสูงที่สุดนั้นค่าคะแนนเทียบได้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีชื่อเสียงในประเทศไทยที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก⁸

ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความผูกพันในระดับมาก แต่กลับพบว่าความทุ่มเทเพื่อองค์กรเป็นส่วนที่มีค่าคะแนนน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนทั้งด้านบริการและบริหาร ซึ่งลักษณะงานจะเป็นการทำงานในสำนักงานหรือในโรงพยาบาลเป็นหลัก นอกจากนี้จากการศึกษาขององอาจ ลบบำรุง พบว่าบุคลากรในสายสนับสนุนด้านบริหารของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเห็นว่าตำแหน่งงานไม่มั่นคงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน¹⁰ อีกสาเหตุหนึ่งที่เป็นไปได้คือผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้หญิงและมีครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.3) ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการดูแลครอบครัวเป็นเรื่องแรก การนำเอางานไปทำที่บ้านจึงมีน้อย

ในส่วนปัจจัย ที่ได้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรน้อย เช่น รายได้ไม่เพียงพอ สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำ การสื่อสารในองค์กร และบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 9 ปี เป็นสิ่งที่จะนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป โดยเฉพาะกลุ่มอายุน้อยเป็นกลุ่มที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไข

ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนอกเหนือจากที่ทำการศึกษานี้ พบว่าการเกิดโรคระบาดใหม่ที่รุนแรงเป็นปัจจัยลบที่ส่งผลให้พยาบาลอยากลาออกจากวิชาชีพได้¹¹ และอาจมีปัจจัยอื่นเช่นการเป็นพนักงานในมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับกรเป็นข้าราชการในกระทรวงสาธารณสุข ทำให้แพทย์และพยาบาลลาออกไปอยู่กระทรวงสาธารณสุข¹² ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้มีรายละเอียดในประเด็นนี้

สรุป

บุคลากรคณะแพทยศาสตร์มีคะแนนความผูกพันกับองค์กรในระดับมากและมีความภูมิใจที่เป็นข้าราชการ/พนักงานขององค์กร โดยปัจจัยด้านองค์กรมีคะแนนความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ อายุที่น้อยกว่า 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 9 ปี และมีรายได้ไม่เพียงพอ จึงควรได้รับการแก้ไขเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นกว่าเดิม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างสมบูรณ์ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ บุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ 2553-2554 (หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร). 2554. Available from: <http://www.tqa.or.th/> [สืบค้น 5 ธันวาคม 2554].
2. ปรีศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ศรีนครินทร์เวชสาร 2554; 26: 233-8.
3. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative to the organizations commitment to the organizations. J Occup Psych 1990; 63: 1-18.
4. Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Adm Sci Q 1977; 22: 46-56.
5. Steers RM, Porter LW. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York: McGraw-Hill; 1983.
6. Mowday R, Steers R, Porter LW. Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academy Press; 1982.
7. Dumham RB, Grube JA, Castaneda MB. Organizational commitment: the utility of an integrative definition. J Appl Psych 1994; 79: 370 - 80.
8. ภัทธพล กาญจนปาน. จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ: กรุงเทพฯ; 2552.
9. จุติรัตน์ ถาวโร, ภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์. ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. สงขลานครินทร์เวชสาร 2551; 26: 441-9.
10. องอาจ ลบบำรุง. ปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานคนบตี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น: ขอนแก่น; 2554.
11. สุมิตรา จิระวุฒินันท์, กิตติชัย อัครวิมุต, เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, ปิยะนันท์ ทองน้อยเลิศชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล. ศรีนครินทร์เวชสาร 2553; 25: 31-6.
12. ปรีศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, อนงค์ศรี ออสอน, ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ศรีนครินทร์เวชสาร 2554; 26: 48-54.