

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารั้ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. สมมุติฐานในการศึกษา
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราว ที่มีเพศ อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

1.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

2. สมมุติฐานในการศึกษา

2.1 ลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีเพศ อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

3. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่องความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.56) มีอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 52.52) อยู่กลุ่มอำนาจการ (ร้อยละ 45.08) สถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 55.04) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 71.43) รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 94.96) และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 45.80)

3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.91 เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (\bar{X}) = 4.10 รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{X}) = 3.82 ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (\bar{X}) = 3.78 สรุปผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.2.1 ด้านความเชื่อการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ทำให้โรงพยาบาลมีความก้าวหน้า (\bar{X}) = 3.97 รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ (\bar{X}) = 3.98 และมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานของตนเองว่าสอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงพยาบาล (\bar{X}) = 3.87 ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงพยาบาลมีกฎระเบียบที่ดี ทั้งข้อปฏิบัติและบทลงโทษอย่างเหมาะสมแล้ว (\bar{X}) = 3.59

3.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ คุณภาพของงาน (\bar{X} = 4.28) รองลงมาคือ

ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามและทุ่มเททุกครั้ง ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อเกิดปัญหาภายในโรงพยาบาล คิดว่าเป็นเรื่อง que ทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายไม่ใช่งานของตนเองแต่ท่านสามารถทำงานแทนได้จะไม่เกี่ยง แม้จะไม่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.95$)

3.2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความห่วงใยต่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดเวลา และมีความรักและความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ (\bar{X}) = 4.00 รองลงมาคือ มีความยินดีและปลานปลื้มในความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาลแห่งนี้ (\bar{X}) = 3.97 และรู้สึกว่ามีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ (\bar{X}) = 3.92 ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ไม่คิดจะไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่นแม้จะได้ผลตอบแทนที่สูงกว่า (\bar{X}) = 3.55

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จำแนกตาม อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

3.4.1 อายุ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.4.2 กลุ่มงานที่สังกัด ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือและโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่าง จึงเปรียบเทียบรายคู่ ผลปรากฏว่า ด้านความเชื่อการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ที่อยู่กลุ่มงานอำนวยการ และกลุ่มงานการเงินการคลัง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้ที่อยู่กลุ่มงานอำนวยการ มีความ

ผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล และผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านบริการตติยภูมิ นอกนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3.4.3 สถานภาพสมรส ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.4.4 ระดับการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.4.5 รายได้ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.4.6 ประสบการณ์การทำงาน ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผลปรากฏว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้งานราชการเสร็จตามกำหนดเป้าหมาย ขอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพด้านการบริการด้วยการทำงานเป็นทีมและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และต้องการให้ทุกคนทำงานเต็มความสามารถ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต้องการให้ทุกคนมีความทุ่มเทและพยายามทำได้ดีที่สุดสำหรับองค์กร ต้องการให้มีสวัสดิการ ของลูกจ้างชั่วคราวที่ดีกว่าปัจจุบัน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร อยากให้ทุกคนในองค์กรรักกัน ไม่แบ่งชั้นวรรณะ และต้องการให้ข้าราชการทุกคนทำงานเต็มที่มากขึ้น

4. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานของการศึกษาไว้ว่าลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง และลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศ อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์

การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามสมมุติฐาน ดังนี้

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลร้อยเอ็ดได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์การ ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน และสวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราวมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งจะทำงานกับ โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปเรื่อยๆ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990 : 76) มีทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การ เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์การ การเข้าไปเกี่ยวข้องกับและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์การนั้นเพราะว่าเขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์การ อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การด้วยคือ เป็นองค์การที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจอร์ยี อูสาหะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของบัญชา นิมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและ 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา สุทธิประภา (2549 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ขณะเดียวกันกลับไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา สุวรรณประทีป (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานของการศึกษาไว้ว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีเพศ อายุ กลุ่มงานที่สังกัด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามสมมติฐาน ดังนี้

4.2.1 เพศ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ได้ให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และอื่นๆ กับลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นเพศชาย และเพศหญิงเท่าๆ กัน ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จิระชัย ยมเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์ กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

4.2.2 อายุ พบ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีการจ้างเป็นรายปี และได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่โรงพยาบาลร้อยเอ็ดกำหนดขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างงานใหม่ ทุก 1 ปี ส่งผลให้ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะมีอายุเท่าใด จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ถ้าผ่านจึงจะได้ต่อสัญญาจึงเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะทุกคนต่างก็อยากทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเหมือนกัน ทุกคนมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรและมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพนิดา สุทธิประภา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริรัตน์ ภาโนมัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน ที่มีอายุ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็น รายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตินา สุวรรณประทีป (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

4.2.3 กลุ่มงานที่สังกัด พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ที่อยู่กลุ่มงานอำนวยการ และกลุ่มงานการเงินการคลัง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้ที่อยู่กลุ่มงานอำนวยการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล และผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านบริการตติภูมิ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ดที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาลเป็นกลุ่มงานที่ทำงานหนักเมื่อเทียบกับกลุ่มงานอื่นๆ เพราะพยาบาลต้องรับผิดชอบงาน หลายด้าน เช่น งานด้านการบริหาร งานวิชาการต้องทำเอกสารรายงาน งานการดูแลผู้ป่วยซึ่งจำนวนผู้ป่วยที่มีจำนวนมากขึ้น ทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักพยาบาลส่วนหนึ่งเกิดภาวะเครียด เหนื่อยล้า ท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และอีกปัจจัยหนึ่งคือ ลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นพยาบาล คิดว่าขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีการจ้างเป็นรายปี และได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่โรงพยาบาลร้อยเอ็ดกำหนดขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างงานใหม่ ทุก 1 ปี ส่งผลให้ลูกจ้างที่เป็นพยาบาลมีการลาออกเพื่อไปทำงานตาม โรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น เพราะได้เงินเดือนที่สูงกว่าส่งผลให้ผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการ

ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงาน อำนวยการ และกลุ่มงานการเงิน การคลัง

4.2.4 สถานภาพสมรส พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ถึงแม้จะมีสถานภาพสมรสแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นคนที่สมรสแล้ว ซึ่งมีภาระที่เพิ่มขึ้น ต้องทำงานหารายได้ช่วยกัน คนที่เป็นหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่บางคนมีภาระในการเลี้ยงดูลูก ส่วนคนโสดก็ต้องการหารายได้เพื่อช่วยแบ่งเบาระยะของครอบครัวเช่นกัน จึงต้องการมีงานทำ ในสภาพสังคม และเศรษฐกิจที่ตกต่ำอย่างทุกวันนี้ ทุกคนย่อมไม่อยากตกงาน หรือลาออกไปหางานทำใหม่ และการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ถือว่าเป็นงานที่มีเกียรติ บุคคลทั่วไปให้การยกย่อง เป็นที่ยอมรับของสังคม จึงทำให้ทุกคนมีความเต็มใจที่จะทำงานเหมือนกัน จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา สุทธิประภา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่เดียวกันกับไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติมา สุวรรณประทีป (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

4.2.5 ระดับการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในการที่งานที่แตกต่างกันปริมาณงานที่ได้รับรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ซึ่งแต่ละคนต่างมีความพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน ทุกคนต่างพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีการจ้างเป็นรายปี และได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือน และตำแหน่งในงบประมาณที่โรงพยาบาลร้อยเอ็ด กำหนดขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างงานใหม่ ทุก 1 ปี ส่งผลให้ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของ พนิกา สุทธิประภา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและ รายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติมา สุวรรณประทีป (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริรัตน์ ภาโนมัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน

4.2.6 รายได้ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีรายได้ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก และเมื่อเข้ามาทำงานในองค์การ แล้วทุกคนต่างก็เกิดความผูกพันซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อ องค์การอยู่ในระดับสูง แสดงว่าทุกคนต่างพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ และเกิดความ เต็มใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลูกจ้างทุกคนมีความพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในด้านต่างๆ เช่น รายได้สวัสดิการต่างๆ เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ ในสังคมเหมือนกัน แม้จะมีรายได้ ต่างกันแต่ทุกคนก็มีความผูกพันต่อองค์การเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิกา สุทธิประภา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มี รายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2.7 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มี ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์การ รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็น เพราะลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมักจะให้ความ ร่วมมือในการทำงานและช่วยเหลืองานเป็นอย่างดี มีความตั้งใจในการทำงานและมีความ พร้อมที่จะเรียนรู้งาน ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการทำงานเป็นอย่างดี สามารถให้คำปรึกษาแนะนำและคอยให้ ความช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานให้กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ทั้งสอง ฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเหมือนกัน จึงทำให้

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริรัตน์ ภาโนมัย (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติมา สุวรรณประทีป (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า บัณฑิต ส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาล แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพนิดา สุทธิประภา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลการพัฒนาโรงพยาบาลร้อยเอ็ดให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ผู้ศึกษาจะขอแนะนำข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

5.1.1 ผู้บริหารของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ควรให้ลูกจ้างชั่วคราวได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรและเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร อันจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.1.2 จากการศึกษาพบว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าผู้ที่อยู่กลุ่มงานอำนวยการ และกลุ่มงานการเงินการคลัง ผู้บริหารของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ควรพยายามเพิ่มขวัญกำลังใจ สวัสดิการต่าง ๆ สร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยเฉพาะผู้ที่อยู่กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาลมากขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

5.2.1 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด กับกลุ่มตัวอย่างอื่นในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด เช่น ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ แล้วเปรียบเทียบระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

5.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด เพื่อหาตัวแปรที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้เกิดความผูกพันที่มีต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ดที่สูงขึ้นไปอีก

5.2.3 ควรมีการศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้เพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น หน่วยงานราชการอื่น หรือองค์กรที่เป็นหน่วยงานที่ไม่ใช่โรงพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY