

แนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากร
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

Guidelines for engagement and good membership behavior of personnel
organizations in Metta Pracharak Hospital (WatRaiKhing)

ภัทรรพจน์ อัญชลีอำนวยพร *

Pattaraporn Anchaleeumnuyorn

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และ 4) ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งของโรงพยาบาลที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 234 คน ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ระดับลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง (3.27) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก (3.68)

2. การสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่เพศและประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อการสร้างความผูกพันขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000

Thesis Master of Business Administration General management Faculty of Management Science
Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

**ภายใต้การควบคุมของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย
Corresponding author : mickymouse201@gmail.com

4. แนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา รวมทั้งศึกษาดูงาน ควรจัดกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรชี้แจงนโยบายและรับข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อจะได้เป็นการสื่อสารที่ดี รวมทั้งรับรู้ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม ด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลให้เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส ปลุกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ควรมีการปลูกจิตสำนึกบุคลากรโดยให้ยึดถือหลักปรัชญา ตามแนวพระราชดำริตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต ควรส่งเสริมด้านความมั่นคงของด้านหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรลงทำงานสม่ำเสมอเพื่อมองเห็นปัญหาและวางแนวทางแก้ไขให้เป็นระบบ และสร้างสัมพันธภาพของผู้ได้บังคับบัญชา

คำสำคัญ : ความผูกพัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of organizational commitment and good citizenship behavior of personnel; 2) compare the level of organizational commitment and good citizenship behavior of personnel, as classified by personal factors; 3) study the factors affecting organizational commitment and good citizenship behavior of personnel; and 4) study the guideline for building organizational commitment and good citizenship behavior of personnel. The research sample was 234 personnel of all types derived by proportional stratified random sampling, and 6 key informants derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaires and an in-depth interview constructed by the researcher. Data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA, correlation analysis, stepwise multiple regression and content analysis.

The research results were as follows:

1. The organizational commitment was at a moderate level (3.27), and the good citizenship behavior was at a high level (3.68)
2. The personnel with differences in gender and type of position had different level of organizational commitment and good citizenship behavior with statistical significance of .05.
3. All aspects of organizational commitment, which were basic needs, administrative support, relationship, and career advancement, affected organizational commitment building. The organizational commitment in aspects of relationship and career advancement affected good citizenship behavior.
4. The guidelines for building organizational commitment and good citizenship behavior of personnel were: in factors affecting organizational commitment, organizations should encourage, support and develop career advancement by giving opportunities for personnel to

participate in training, seminars or study visit. The organization should organize meeting between executives and personnel to inform policy and receive personnel's suggestions. Therefore, the meeting develops a good communication, recognizes problems and finds effective solutions about compensation and benefits. In organizational commitment building, organizations should consider about fair and equitable compensation and benefits. The performance appraisal process should be fair and transparent. Organization values and good organizational culture should be instilled. In good citizenship behavior aspect, organizations should build personnel's awareness about living according to royal principles of sufficiency economy philosophy. The organization should promote job security. The executives should regularly monitor worksite to recognize problems and find solution guidelines systematically, and build good relationship among subordinates.

Keywords: commitment , good membership behavior , Metta Pracharak Hospital (WatRaiKhing)

1. บทนำ

กลยุทธ์การบริหารคนในยุคปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารจัดการองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน สำหรับระบบราชการได้มีมติคณะรัฐมนตรีให้มีการยกเลิกระบบซีทีซีอยู่ปัจจุบันเปลี่ยนมาใช้ระบบแท่งแทน ทำให้ภาครัฐมีการปรับแผนยกระดับการบริหารบุคคล การบริหารดังกล่าวจะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ จะต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจกับตัวบุคคลที่ได้รับผลกระทบว่าระบบดังกล่าว มีผลดีต่อกระบวนการทำงานในอนาคตอย่างไร พร้อมทั้งผู้ที่นำไปปฏิบัติต้องมีความรู้อย่างแท้จริงในการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์การ จะทำให้การบริหารผลตอบแทนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดังนั้นการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การจนถึงความผูกพันนับเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทำนายในปัจจุบัน (กฤติน กุลเพ็ง, 2558)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นนโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการทำงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการจัดการเรื่องความปลอดภัยจริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์การค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็น และการยอมรับฟังสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน คือความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วยเหตุผลว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557)

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) มีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้

ความร่วมมือความช่วยเหลือและความเป็นมิตร ซึ่งทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกที่ดีและคงความรู้สึกที่ดีนั้นไว้ตลอดจนเกิดความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน (จิรนนท์ วงษ์ไทรวรรณ, 2551) ทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประเทศไทยส่งผลอัตราการใช้บริการทางสุขภาพมากขึ้น ทำให้เกิดภาระงานของบุคลากรทางสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการโอนย้ายและลาออกของบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐ แม้จะมีการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลเข้ามาทดแทนก็ยังไม่สามารถทดแทนกับจำนวนของผู้มารับบริการที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสาเหตุการบริหารจัดการด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจในการทำงานต่ำ บรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียด ส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์ทยอยกันลาออกจากโรงพยาบาลภาครัฐเป็นส่วนใหญ่ ภาพรวมวิชาชีพพยาบาลในขณะนี้ ด้วยสภาพการทำงานที่หนัก ไม่มีแรงจูงใจเพียงพอ ทำให้มีพยาบาลใหม่ ๆ เข้าสู่ระบบน้อยลง ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีอยู่ก็มีอายุมากขึ้นและทยอยเกษียณทุกปี หากเป็นเช่นนี้ต่อไปอีก 10 ปี ประเทศไทยจะประสบกับปัญหาขาดแคลนพยาบาลอย่างรุนแรงฉายภาพให้เห็นว่าที่มาของปัญหานี้ มีหลายปัจจัยเชื่อมโยงเป็นลูกโซ่ นับจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่คุมเข้มอัตราการบรรจุพยาบาลใหม่ ขณะเดียวกันก็มีการขยายบริการสุขภาพมากขึ้น มีการเปิดโรงพยาบาลใหม่ ๆ ทั้งในภาครัฐ และแนวโน้มคนไทยป่วยเป็นโรคเรื้อรังมากขึ้น มีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งเป็นการเจ็บป่วยที่มีความซับซ้อน ใช้เวลาในการรักษานานกว่าโรคติดต่อต่าง ๆ ทำให้ต้องใช้แพทย์และพยาบาลเฉพาะทางมากขึ้น และทำให้คนที่เหลือในระบบต้องอยู่ในสภาพที่ทำงานหนักขึ้น ค่าตอบแทนของพยาบาลเมื่อเทียบรายได้ต่อชั่วโมงแล้วก็ยังถือว่าน้อยรวมทั้งเกิดความเหลื่อมล้ำกับวิชาชีพอื่น (กฤษดา แสงดี, 2558)

โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องการรับสมัครบุคลากรด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมากอยู่เกือบทุกเดือนในแต่ละปีงบประมาณ เพราะมีบุคลากรจำนวนหนึ่งที่ลาออกในแต่ละปีงบประมาณ และมีแนวโน้มตัวเลขที่สูง จากสถิติจำนวน 3 ปีย้อนหลังพบว่าบุคลากรที่ลาออกในปีงบประมาณ 2556 มีจำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 6 และปีงบประมาณ 2557 สถิติการลาออกจำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 8 และปีงบประมาณ 2558 สถิติการลาออกจำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 6 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในส่วนการให้บริการผู้ป่วย จึงเป็นปัญหาของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ที่ต้องได้รับการวิจัยวินิจฉัย เนื่องจากปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นปัญหาสำคัญอันดับหนึ่ง การที่บุคลากรลาออกเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์การสูญเสียผู้มีความสามารถที่สอดคล้องและได้รับการอบรมการทำงานสาขาต่าง ๆ ออกไป นอกจากนั้นยังต้องเสียงบประมาณในการรับสมัครคัดเลือกและฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานอีก จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เพราะอาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร เพื่อจะได้รักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรและลดการสูญเสียงบประมาณในการรับสมัครคัดเลือกฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และเพื่อนำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาส่งเสริมและวางนโยบายให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

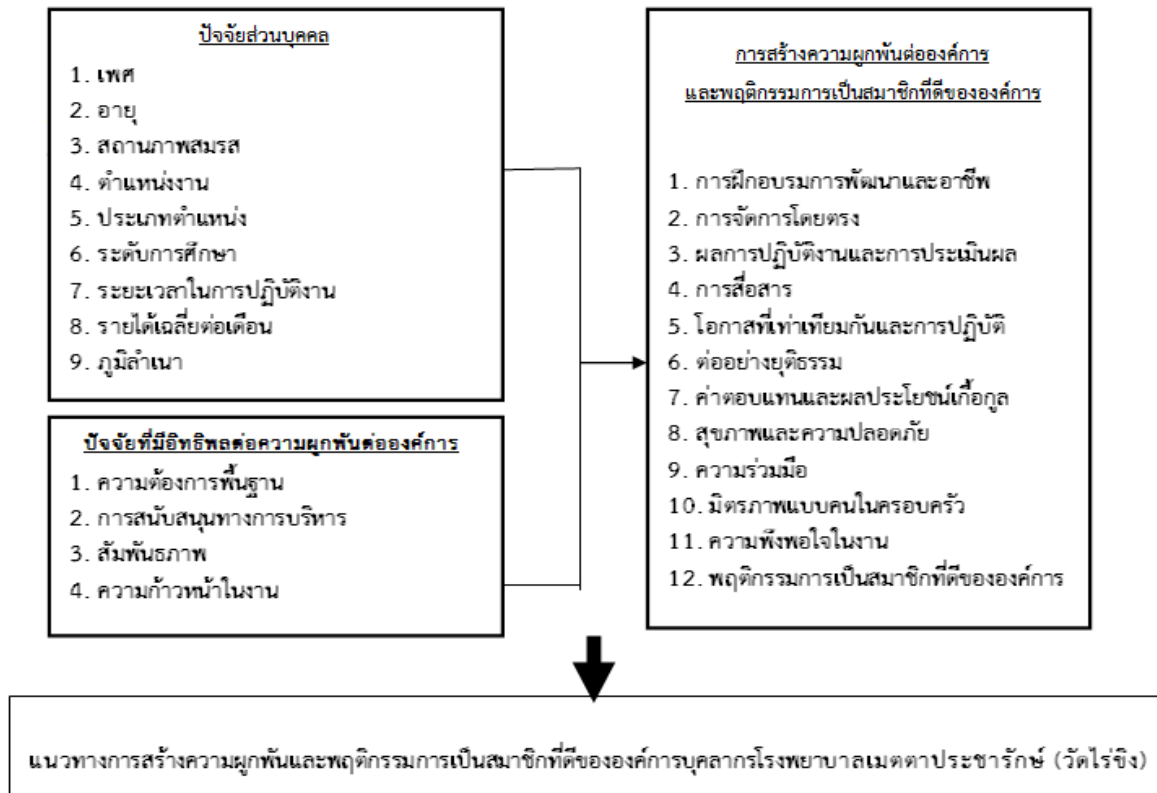
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)
4. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ (Institute for Employment Studies, 2004) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากแนวคิดของ (Organ & Bateman, 1991) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากแนวคิดของ (Gallup Organization, 2006) ซึ่งปรากฏดังในแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากร (population) ที่ได้ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกประเภทของโรงพยาบาล จำนวน 589 คน (โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง), ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2559)

ตัวอย่าง (samples) คือ บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งของโรงพยาบาล โดยหาขนาดของตัวอย่างจากการใช้สูตร ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้ขนาดของตัวอย่าง จำนวน 234 คน และรวบรวมแบบสอบถามเพิ่มเติมเพื่อความผิดพลาด รวมเป็น 250 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและตัวอย่างบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งทุกกลุ่มภารกิจของโรงพยาบาล

กลุ่มภารกิจ	ประชากร (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	ตัวอย่าง (คน)
ด้านอำนวยการ	121	20.6	51
บริการตติยภูมิ	86	14.6	37
ด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ	46	7.8	20
สถาบันจักษุวิทยา	69	11.7	29
ด้านการพยาบาล	267	45.3	113
รวม	589	100	250

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) ใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) จากผู้บริหารสูงสุดแต่ละหน่วยงานที่บริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละกลุ่มภารกิจในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ระดับลึก (in-depth interview) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการของทุกกลุ่มภารกิจ จำนวน 6 คน เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ระดับลึก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและภูมิสำเนา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open ended) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ระดับลึก อาศัยแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาพัฒนาขึ้นเป็นแนวคำถามที่ครอบคลุมถึงแนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนด โดยดำเนินการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น สามารถวัดได้เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามที่ต้องการ โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index: IOC) โดยข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาจะต้องมีค่า IOC 0.5 ขึ้นไป แต่ถ้าค่าถามข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ค่าถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป ซึ่งค่าดัชนีที่ได้เท่ากับ 0.67 และ 1.00

3.3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรเป้าหมาย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าไว้ไม่ต่ำกว่า 0.7 ผลจากการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.92 การสร้างความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.90 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเท่ากับ 0.82 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อเสนอไปยังโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และแจกแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) ตามสัดส่วนของตัวอย่างในแต่ละกลุ่มภารกิจที่กำหนดไว้

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4.4 นำผลจากการศึกษาเชิงปริมาณ จัดทำเป็นประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์ระดับลึก เพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ต่อไป

3.5 วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ระดับลึกมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของระดับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ มาแปลความหมาย

3.5.3 การเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย เพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way analysis of variance (ANOVA) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภูมิสำเนา กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

3.5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

3.5.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น ร้อยละ 78.21 ส่วนใหญ่มีอายุ 37-52 ปี คิดเป็น ร้อยละ 50.88 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.72 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานสายสนับสนุนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 59.40 ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 45.73 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 42.74 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.10 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.67 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.77 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 57.52

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.36$ S.D.=0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{x}=3.65$ S.D.=0.70) อยู่ในระดับมาก และอีก 3 ด้าน ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ($\bar{x}=3.48$ S.D.=0.78) ด้านความต้องการพื้นฐาน ($\bar{x}=3.18$ S.D.=0.65) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x}=3.14$ S.D.=0.77) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

ระดับการสร้างความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.36$ S.D.=0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($\bar{x}=3.68$ S.D.=0.53) อยู่ในระดับมาก และการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{x}=3.27$ S.D.=0.57) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน: ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. เพศ	Independent t-test	✓	
2. ช่วงอายุ	One Way ANOVA		✓
3. สถานภาพสมรส	One Way ANOVA		✓
4. ตำแหน่งงาน	One Way ANOVA		✓
5. กลุ่มภารกิจ	One Way ANOVA		✓
6. ประเภทตำแหน่ง	One Way ANOVA	✓	
7. ระดับการศึกษา	One Way ANOVA		✓
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	One Way ANOVA		✓
9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One Way ANOVA		✓
10. ภูมิลำเนา	One Way ANOVA		✓

การสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่เพศและประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.492	0.114		4.303**	0.000
ด้านความต้องการพื้นฐาน(X_1)	0.210	0.033	0.238	6.380**	0.000
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร(X_2)	0.261	0.038	0.353	6.788**	0.000
ด้านสัมพันธภาพ(X_3)	0.116	0.040	0.140	2.901**	0.004
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(X_4)	0.250	0.032	0.337	7.854**	0.000
R=0.872	$R^2=0.760$		Adj $R^2=0.756$	F=181.428	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ สามารถทำนายระดับการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้ร้อยละ 76.00

จากค่าสถิติในตารางที่ 44 สามารถนำมาสร้างสมการ (Unstandardized Coefficients) เพื่อทำนายระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้ดังสมการที่ (1)

$$\hat{Y} = 0.492 + 0.210(X_1) + 0.261(X_2) + 0.116(X_3) + 0.250(X_4) \dots\dots\dots (1)$$

และสร้างสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients) ได้ดังสมการที่ (2)

$$\hat{Z} = 0.238(\beta_1) + 0.353(\beta_2) + 0.140(\beta_3) + 0.337(\beta_4) \dots\dots\dots (2)$$

ตอนที่ 5 แบบสัมภาษณ์เพื่อค้นหาแนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

แนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ในความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักทุกท่านมีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ** ควรมี การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา รวมทั้งศึกษาดูงานควรจัดกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร ชี้แจงนโยบายและรับข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อจะได้เป็นการสื่อสารที่ดี รวมทั้งรับรู้ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ให้คำตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม **การสร้างความผูกพันต่อองค์การ** ควรมี การพิจารณาเกี่ยวกับคำตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลให้เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส ปลุกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ** ควรมีการปลูกจิตสำนึกบุคลากร โดยให้ยึดถือหลักปรัชญาตามแนวพระราชดำริ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตควรส่งเสริมด้านความมั่นคงของด้านหน้าที่การงานผู้บริหารควรลงทำงานสม่ำเสมอ เพื่อมองเห็นปัญหาและวางแผนแนวทางแก้ไขให้เป็นระบบ และสร้างสัมพันธภาพของผู้ได้บังคับบัญชา

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ Gallup Organization (อ้างถึงใน ปาริชาติ ขำเรือง, 2554: 31) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยการสำรวจจากพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน จาก 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา ด้วยการใช้แบบสอบถามที่มีแนวคำถาม 12 คำถาม โดยแบ่งตามลำดับขั้นของความผูกพันต่อองค์กร 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน (Coffman & Gonzalez-Molina, 2002: 80-93) ผลจากการสำรวจพบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นจะยิ่งมีความผูกพันน้อยลง แต่การให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มาเป็นเวลานาน นั้น เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล จึงมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลและมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และต้องการที่จะให้มีการส่งเสริมการจัดอบรมนอกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานรักกันรู้จักร่วมช่วยเหลือกัน และทำกิจกรรมร่วมกัน นั้น ซึ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อบุคลากรและองค์กรของโรงพยาบาลมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบระดับการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 เพศ การเปรียบเทียบระดับการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามเพศโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ พัฒนบุรี สมานวงศ์ไทย (2552) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พบว่า เพศ พยาบาลวิชาชีพเพศชาย มีระดับเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความยึดมั่นผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง จะมีบทบาทหน้าที่และภาระงาน ไม่เหมือนกัน จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2 ช่วงอายุ การเปรียบเทียบระดับการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน จะมีระดับการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นภาพร ศิริพรกิตติ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรและประสิทธิผลขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันที่ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น ล้วนมีทักษะความรู้ในการทำงานเป็นทีม โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.3 สถานภาพสมรส การเปรียบเทียบระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน จะมีระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ จิตาภา นากา (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสจะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่างาน การเปลี่ยนงานอาจทำให้มีผลเสียต่อรายได้ของครอบครัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) ที่มีสถานภาพไม่ว่าจะโสดหรือสมรส ในการทุ่มเทการปฏิบัติงานให้แก่องค์การนั้นไม่แตกต่างกัน และยังส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.4 ตำแหน่งงาน การเปรียบเทียบระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันที่ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ที่มีตำแหน่งงาน อาทิเช่น แพทย์ พยาบาล สหวิชาชีพ และสายสนับสนุนทั่วไป เป็นต้น โดยในแต่ละตำแหน่งเหล่านี้ล้วนมีความต้องการที่จะทุ่มเทแรงกาย ใจ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงมีความรักและผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.5 กลุ่มภารกิจ การเปรียบเทียบระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามกลุ่มภารกิจ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มภารกิจแตกต่างกัน จะมีระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ อาริรัตน์ รัตนสุภาชัย (2552) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพงอำเภอสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่พบว่า พนักงานที่อยู่กลุ่มภารกิจแตกต่างกัน จะมีระดับเฉลี่ยความผูกพันที่ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่า พนักงานที่อยู่กลุ่มภารกิจแตกต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง)ที่อยู่ในแต่ละกลุ่มภารกิจ ซึ่งมีความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบในส่วนงานขององค์การ โดยบุคลากรทุกกลุ่มภารกิจได้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกรักภูมิใจในส่วนหนึ่งขององค์การ ความรักและผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจึงไม่แตกต่างกัน

2.6 ประเภทตำแหน่ง การเปรียบเทียบระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน จะมีระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Sheldon (1971) พบว่าระยะเวลาในการทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระยะเวลาในการศึกษาก่อนมาประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและการพัฒนาประสบการณ์งานอาชีพ เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร

ของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) ที่มีประเภทตำแหน่งอาทิเช่น ข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น จะมีขอบเขตงานและความรับผิดชอบในงาน รวมถึงความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.7 ระดับการศึกษา การเปรียบเทียบระดับการสร้างควมผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีระดับการสร้างควมผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ พัฒนบุรี สมานวงศ์ไทย (2552) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความยึดมั่นผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แต่ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานอยู่ในองค์การรวมทั้งความพร้อมในการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การไม่แตกต่างกัน โดยทุกคนย่อมมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างยั่งยืน

2.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบระดับการสร้างควมผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับการสร้างควมผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ เบญจมาภร อาษากิจ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีโอกาสยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงเป็น 2.7 เท่า เมื่อเทียบกับพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) นั้น เมื่อได้เริ่มเข้าปฏิบัติงานก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การของตนและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเป็นระยะเวลานานเท่าใดก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้นจึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การเปรียบเทียบระดับการสร้างควมผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีระดับการสร้างควมผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ พัฒนบุรี สมานวงศ์ไทย (2552) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ปัจจุบันที่ต่างกัน จะมีระดับเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันที่ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ปัจจุบันแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) นั้น ส่วนใหญ่จะมีรายได้ไม่แตกต่างกันมากนัก เป็นผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ซึ่งมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร จึงส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.10 ภูมิลาเนา การเปรียบเทียบระดับการสร้างควมผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำแนกตามภูมิลาเนา พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน จะมีระดับการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน จะมีระดับเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันที่ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) นั้น ส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในเขตปริมณฑล ซึ่งจะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การที่อยู่ใกล้เขตภูมิลำเนาของตน เพื่อความสะดวกสบายในการเดินทาง ซึ่งบางส่วนมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด แต่ทางโรงพยาบาลมีสวัสดิการหอพักสำหรับเจ้าหน้าที่ จึงทำให้บุคลากรเกิดความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.614 ถึง 0.748 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) นั้น เมื่อได้เริ่มเข้าสู่การปฏิบัติงานซึ่งมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและภาคภูมิใจในองค์การของตน ซึ่งมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนทางการบริหาร ให้ความสำคัญทางด้านสัมพันธภาพ และความก้าวหน้าในงาน เพื่อที่จะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ในภาพรวมให้ดียิ่งขึ้น

4. แนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา รวมทั้งศึกษาดูงานควรจัดกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรชี้แจงนโยบายและรับข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อจะได้เป็นการสื่อสารที่ดี รวมทั้งรับรู้ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ให้คำตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม การสร้างความผูกพันต่อองค์การ ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับคำตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลให้เหมาะสมและเป็นธรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส ปลุกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ดี ผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ควรมีการปลูกจิตสำนึกบุคลากร โดยให้ยึดถือหลักปรัชญาตาม แนวพระราชดำริ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตควรส่งเสริมด้านความมั่นคงของด้านหน้าที่การงานผู้บริหารควรลงนํ้างานสม่ำเสมอเพื่อมองเห็นปัญหาและวางแผนแนวทางแก้ไขให้เป็นระบบและสร้างสัมพันธภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และการสร้างความผูกพันต่อองค์การ รายละเอียดดังนี้

5.2.1 ควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ชัดเจน รวมทั้งชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจถึงความหมายที่แท้จริง

5.2.2 ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร คือ METTA ด้วยความเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน และพร้อมที่จะนำองค์การไปสู่จุดหมายเดียวกัน

5.2.3 ควรให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติที่มีมาตรฐานเป็นระบบ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถอธิบายถึงเหตุผลในการพิจารณาได้ รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

5.2.4 ควรเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือการประสานงานกันในการทำงาน และการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด รวมทั้งควรลงตรวจหน้างานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อมองเห็นปัญหาและวางแผนทางแก้ไขให้เป็นระบบ

5.2.5 ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานให้ชัดเจน เพื่อช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสามารถช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้

5.2.6 ควรมีการปลูกจิตสำนึกบุคลากร ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความเต็มใจ พุ่มเทร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างยั่งยืน

5.2.7 ควรเน้นการสร้างคุณค่าและภาพลักษณ์องค์การให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

5.2.8 ควรเน้นการสื่อสารภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารกฎระเบียบของโรงพยาบาลได้ถูกต้อง ทันเวลา และสามารถเข้าถึงข่าวสารของโรงพยาบาลได้หลายช่องทาง รวมทั้งควรจัดกิจกรรมผู้บริหารพบกับบุคลากร เพื่อสามารถสื่อสารและรับฟังข้อเสนอแนะระหว่างกันได้

5.2.9 ควรมีการบริหารจัดการความขัดแย้งภายใน และเพิ่มการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากรของโรงพยาบาล รวมทั้งสามารถสร้างบริหารความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

5.2.10 ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบการจัดการที่ดี การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในแต่ละโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์

5.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

5.3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

5.3.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

เอกสารอ้างอิง

- กฤติน กุลเพ็ง. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษใหม่. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2559 จาก <http://www.krittin.in.th>
- กฤษดา แสงดี. (2558). เจาะลึกระบบสุขภาพ อีก 10 ปีวิกฤตหนักขาดแคลนพยาบาล. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2559 จาก <http://www.hfocus.org>
- จิตาภา นากา. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภาพร ศิริพรกิตติ. (2554). ความผูกพันองค์กรและประเพณีวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจมากร อาชากิจ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาริชาติ ขำเรือง. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- พัฒน์นรี สมานวงศ์ไทย. (2552). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง). สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง). (2559). จำนวนบุคลากรของโรงพยาบาล.[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2559 จาก <http://www.metta.go.th/hrm/thefences/index.html>
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ พยาบาลประจำการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย. (2552). บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง. สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- Coffman, C. & Gonzalez-Molina, G.(2002). **Follow This Path : How the World's Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Capital**. New York : Warner.
- Gallup Consulting. (2010). **Employee engagement : What's Your Engagement Ratio?** Retrieved January 26, 2017, from <http://www.gallup.com/consulting/121535/Employee-Engagement-Overview-Brochure.aspx>
- Institute for Employment Studies(IES). (2004). **Employee Engagement**. Retrieved January 30, 2017, from <http://www.employment-studies.co.uk/news/129theme.php>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational & Psychological Measurement : 30** (3). 607-610.
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. (4th ed.), Boston: Irwin, Inc.
- Sheldon, M. (1971).Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to Organization. **Administrative Sciences Quarterly; 16** (6): 143-150.