

| | |
|------------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล ภูมิศึกษาโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม |
| ผู้จัดทำ | นางสาวปาจรีย์ เทียมใจ |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผศ.ดร.พิชาภพ พันธุ์แพ |
| หลักสูตร | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| วันที่อนุมัติเสนอผลงาน | พฤษภาคม 2555 |
| จำนวนหน้า | 52 |
| คำสำคัญ | ความผูกพันต่อองค์การ ,พยาบาล ,โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ภูมิศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จำนวน 179 คน เก็บข้อมูลต้นฉบับสมบูรณ์ได้ 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.45 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง ลักษณะของแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพยาบาลต่อองค์การ เป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยเนื้อหาในด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านโครงสร้างองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากร (t-test) ผลจากการวิจัยพบว่าจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม พบว่า ปัจจัย 3 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านโครงสร้างองค์การ โดยเฉพาะด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด สำหรับด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในระดับเห็นปานกลาง

ผลวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพยาบาลตามลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาล ต่อความผูกพันขององค์การ ในด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านโครงสร้างองค์การ พบข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันของพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพยาบาลทั้งหมดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านโครงสร้างองค์กร สำหรับด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งพยาบาลที่ปฏิบัติงานปกติและพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นผลัดมีระดับความคิดเห็นปานกลาง แต่จากผลการทดสอบ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล ควรส่งเสริมความผูกพัน โดยการพัฒนาระบบเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ ตามความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน และควรส่งเสริมเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามอายุงานที่มากขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงงานไปทำที่อื่น สำหรับพยาบาลที่สมรสแล้ว ควรส่งเสริมเกี่ยวกับการเพิ่มสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่มากขึ้น และมีโครงการให้ทุนการศึกษา แก่บุตรพนักงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงพยาบาล สามารถนำไปใช้ได้จริงกับผู้ป่วย อีกทั้งมีรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานในการทำงานและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ต่อไป และเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น โดยให้พยาบาลระดับปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุมที่มนำต่าง ๆ ของโรงพยาบาลเพื่อเป็นตัวแทนแผนกในการแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นภายในแผนกของตนเอง รวมทั้งความเสียหายต่าง ๆ เพราะการประชุมที่มนำ หัวหน้าแผนกจะเป็นผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งไม่ได้คลุกคลีการทำงานระดับปฏิบัติการมากนัก บางครั้งจึงอาจทำให้ไม่เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านลักษณะของงาน ควรจะชี้แจงระบบการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส ชัดเจนและมีความยุติธรรม อีกทั้งมีการแจ้งผลการประเมินผลกลับให้พนักงานทราบ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ทราบ จุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานแต่ละคน และควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพยาบาล ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างเป็นอิสระ ตามบทบาทของตนเอง ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ทบทวนค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อยู่เสมอ และปรับให้อยู่ในเกณฑ์กลุ่มโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเช่นเดียวกัน เพื่อการรองรับนโยบายของภาครัฐบาลที่มีการเพิ่มอัตราค่าจ้าง และภาวะเงินเฟ้อที่อาจเกิดขึ้น โดยการนำเอาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาค่าตอบแทน ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานแก่พนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควรจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพยาบาลมากขึ้น เช่น มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นเงินออมเมื่อได้มีการลาออกจากงาน หรือในกรณีคนโสด มีสวัสดิการรักษาพยาบาลแก่บุคคลในครอบครัวเช่นพ่อและแม่