

ชื่อเรื่องเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการ กับ ลูกจ้างที่มีต่อโรงพยาบาลฝักไถ่

ชื่อผู้วิจัย นางนงลักษณ์ พุทธคุณ

นางสาวศศิธร แม้นทอง

หน่วยงานโรงพยาบาลฝักไถ่ อำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารและการพัฒนาองค์กร จะเน้นความสำคัญไปที่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ครอบรักษาคนดี ปรับปรุงคนที่มีจุดบกพร่องให้ดีขึ้น ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยกันพัฒนา องค์กรให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย นักบริหารจะเน้นไปที่ความผูกพันต่อองค์กร Buchanan, 1974:533 ศึกษาว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีผลการปฏิบัติงานดีกว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่ำ

สำหรับโรงพยาบาลฝักไถ่ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชน 30 เตียง ศึกษาความผูกพันขององค์กรปี 2555 ลดลง จาก ปี 2554 จากร้อยละ 70.07 เป็นร้อยละ 67.83 ความผูกพันที่น้อย พบว่า เป็นเรื่องของบุคลากรมองว่าตนเองไม่มีขวัญและกำลังใจในการรับคำสั่งจากผลงาน และ 6 เดือนที่ผ่านมา คนอื่นมองว่าตนเองมีการพัฒนาน้อยลง แต่เขายังมองว่า งานเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้เป้าหมายของโรงพยาบาลบรรลุ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ศึกษา แต่บุคลากรภาพรวมเท่านั้น ปี 2556 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของบุคลากร แยกรายตำแหน่ง เนื่องจาก ในระบบข้าราชการ ตำแหน่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ใช้แนวคิดทฤษฎีแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ ด้านรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นแนวทางในการศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการ กับ ลูกจ้างที่มีต่อโรงพยาบาลฝักไถ่ โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน

วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการ กับ ลูกจ้างที่มีต่อโรงพยาบาลฝักไถ่

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลฝักไถ่จำนวน 105 คน แยกเป็น กลุ่มข้าราชการ 54 คน และกลุ่มลูกจ้าง 51 คน

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร คำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า Rating scale ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ ริชเชอร์ มณีสุข ซึ่งได้มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาความเชื่อมั่น และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้เท่ากับ 0.92 เก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อวันที่ 3-28 มิถุนายน 2556 ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดย ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการ กับ ลูกจ้างที่มีต่อโรงพยาบาลฝักไถ่ใช้ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย Independent T-Test

ผลการวิจัย

ด้านความผูกพันของบุคลากรความผูกพันขององค์กร ภาพรวมทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 74.49 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ มีความผูกพันร้อยละ 76.13 ในด้านการคงอยู่ พบว่า มีความผูกพันร้อยละ 64.98 ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีความผูกพันร้อยละ 76.03

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ กับ ลูกจ้างภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านจิตใจ ภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ กับ ลูกจ้าง มีความปรารถนาที่จะทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ จนเกษียณพอใจที่จะพุดถึงโรงพยาบาลของฉันทันกับบุคคลอื่น, รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลเป็นปัญหาของฉันทัน, รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้, รู้สึกรักและผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้โรงพยาบาลแห่งนี้ มีความหมายต่อชีวิตของฉันทัน และ หากหยุดงานนานๆฉันทันจะรู้สึกคิดถึงโรงพยาบาล

ด้านการคงอยู่ ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ กับ ลูกจ้าง ฉันทันจะประสบปัญหาหากลาออกในขณะนี้ และ โรงพยาบาลอื่นอาจไม่ให้อำนาจตอบแทนได้เท่ากับโรงพยาบาลแห่งนี้ มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้อฉันทันกังวลหากต้องออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ และไปทำงานที่อื่นฉันทันลำบากใจที่จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ แม้ว่าอยากจะทำจะเปลี่ยนงานฉันทันรู้สึกว่าสูญเสียหากตัดสินใจลาออก และ ฉันทันมองหางานที่อื่นหรือในโรงพยาบาลแห่งใหม่ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านบรรทัดฐาน ภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ กับ ลูกจ้าง โรงพยาบาลนี้ ได้ให้สิ่งที่ดีๆแก่ฉันทันมาโดยตลอด , ฉันทันรู้สึกผิดหากลาออกไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่น, ฉันทันคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีหากทำงานอยู่กับหน่วยงานแห่งนี้, ฉันทันไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในโรงพยาบาลนี้, ทุกคนในหน่วยงานมีความหมายต่อฉันทัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนในข้อบุคลากรควรมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลของตนมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า บุคลากรต้องการให้ผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาค ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 66.6 ต้องการให้บุคลากรมีความสามัคคี ร้อยละ 33.3

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในงานประจำ

1. ได้นำผลการศึกษาที่ได้ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมความผูกพันขององค์กร ทั้งต่อลูกจ้าง และ ข้าราชการในโรงพยาบาล โดยพิจารณาจากปัญหาแต่ละกลุ่ม มีการจัดกิจกรรมต่างๆเป็นต้นว่า กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับ กิจกรรมพบปะสังสรรค์ การจัดบอร์ดประกาศเกียรติคุณ ในผลงานเด่นและผู้ที่กระทำความดีที่สร้างสมมา เพื่อให้บุคลากรมีความภูมิใจในตนเอง การกล่าวถึง ผู้ที่เกษียณอายุจากองค์กรไปในทางที่ดี การเพิ่มช่องทางความคิดเห็นใน Intranet การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนเพิ่มสวัสดิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2. ได้นำผลการศึกษา นำเสนอผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเช่น มีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี ยกย่องชมเชย ช่วยกันแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา มีส่วนร่วมในการทำงานคุณภาพ และนำผลมาพิจารณาความดีความชอบ บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีความมุ่งมั่น พัฒนาคน และงานให้ต้องการประสบความสำเร็จต่อไป

บทเรียนที่ได้รับ

- ในส่วนของความก้าวหน้าในการปรับเป็นข้าราชการ หรือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เป็นปัญหาระดับประเทศ ในเรื่องของการจัดสรรตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ต้องการความก้าวหน้าของตนเอง

- ค่าตอบแทนบางฉบับ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ การเงินของโรงพยาบาล ทำให้จัดสรรไม่ได้
ความต้องการ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การสนับสนุนที่ได้รับ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ให้การสนับสนุน