

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร

ตามการรับรู้ของผู้ให้บริการ สถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

The Relationships between Personal Factors, Organizational Commitment and Organizational Effectiveness as Perceived by Providers of Medical Services under the Royal Thai Armed Forces Headquarters

กรดี สีหบุตร (Paradee Seehabut)* พาณี สิตกะลิน (Panee Sitakalin)**

อารยา ประเสริฐชัย (Araya Prasertchai)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้บริการ สถานพยาบาล สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย (2) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย (3) ระดับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย (4) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผล องค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคว์สแควร์ และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.1 มีสถานภาพสมรสแล้ว อยู่ในตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 86.2 มีอายุเฉลี่ย 41.11 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 7.64 ปี (2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (3) ภาพรวม ของประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร บุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (4) ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.141$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลองค์กร และพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการใน สถานพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.532$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิผลองค์กร กองบัญชาการกองทัพไทย

* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช por.adee@hotmail.com

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช panee_ps33@yahoo.com

*** อาจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช arayapra@yahoo.com

Abstract

The objectives of this descriptive research were: 1) to study personal factors of the providers of Medical Services under the Royal Thai Armed Forces Headquarters, 2) to determine levels of organizational commitment of these providers, 3) to determine levels of organizational effectiveness as perceived by these providers, and 4) to study relationships between personal factors, organizational commitment, and organizational effectiveness as perceived by these providers.

The studied population consisted of 253 providers of Medical Services under the Royal Thai Armed Forces Headquarters who had working for at least 1 year. The self-administrated questionnaire was used in this study. And the reliability was 0.97. Frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-Square test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient were used to analyze the data.

The results of this research find that 1) Most of the providers were married (58.1%), worked as practice position (86.2%), with average age of 41.11 years, and period of working was average 7.64 years. 2) The overall aspects of organizational commitment was at the high level. 3) The overall of organizational effectiveness was at the high level except the human resource was at the moderate level, and 4) There was negative relationship between the work duration and the organizational effectiveness ($r = -0.14$) with statistically significant level of 0.05. Age, marital status had no relationships with the organizational effectiveness. Moreover, there was the positive relationship ($r = 0.532$) between the organizational commitment and the organizational effectiveness with statistically significant level of at 0.05.

Keywords: Organizational commitment, Organizational effectiveness, Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

กองบัญชาการกองทัพไทย ได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) มาเป็นเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร และสถานพยาบาล เป็นส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นสถานที่สำหรับให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ที่ให้บริการเฉพาะผู้ป่วยนอก แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และครอบครัวใน สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป มีทั้งหมด 6 แห่ง ได้แก่ กองแพทย์ สำนักงานแพทย์ทหาร , กองพยาบาล โรงเรียนเตรียมทหาร , กองพยาบาล โรงเรียนช่างฝีมือทหาร , กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร , แผนกพยาบาล ศูนย์รักษาความปลอดภัย และ กองแพทย์ สำนักงานสนับสนุน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กร บุคลากรที่เป็นผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีการ โอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่นทุกปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 จากข้อมูลของกองสถิติ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับการ โอนย้ายบุคลากรภายในหน่วยงานสายแพทย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 พบว่า มีการรับย้ายบุคลากรเข้ามาจากหน่วยงานอื่น 10 คน ย้ายออกจำนวน 2 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รับย้ายบุคลากรเข้ามาจากหน่วยงานอื่น 7 คน ย้ายออกจำนวน 2 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รับย้ายบุคลากรเข้ามาจากหน่วยงานอื่น 6 คน ย้ายออกจำนวน 1 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 รับย้ายเข้ามาจากหน่วยงานอื่น 4 คน ย้ายออกจำนวน 2 คน และ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีการรับย้ายเข้ามาจากหน่วยงานอื่น 3 คน ย้ายออกจำนวน 2 คน(กองสถิติ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2553) บุคลากรภายในสถานพยาบาลจึงมีส่วนสำคัญมากที่จะมีส่วนช่วยผลักดันประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลจะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและ แสดงพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กรเพราะทุกคนพยายามที่จะทำประโยชน์ และรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร ช่วยลดอัตราการขาดงาน การมาทำงานสาย และความเชื่องช้าเฉื่อยชาในการทำงานอีกด้วย (รศนา ถนอมเกียรติ, 2551) ในทางตรงข้าม หากสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและแสดงพฤติกรรมในด้านลบต่อองค์กรด้วยการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลง (ปนัดดา จันทวีศิริรัตน์, 2549)

ดังนั้นการดำเนินงานของสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ให้บรรลุตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ บุคลากรที่เป็นผู้ให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลของการดำเนินงาน และเนื่องจากยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการ สถานพยาบาลสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานพยาบาลแต่ละแห่ง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จึงมีความจำเป็นจะต้องศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในสถานพยาบาลแต่ละแห่งกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปสร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งคุณภาพการบริการที่สูงขึ้นและ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัด กองบัญชาการกองทัพบกไทย

4. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัด กองบัญชาการกองทัพบกไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งหมด 253 คน ในเดือน เมษายน 2554 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ที่ ประยุกต์จากแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) และ เกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, 2550) ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (3) การรับรู้ของผู้ให้บริการต่อประสิทธิผลขององค์การ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคว้สแควร์ และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.5 อายุเฉลี่ย 41.11 ปี อายุสูงสุด 58 ปี และน้อยที่สุด 23 ปี สถานภาพสมรสร้อยละ 58.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.64 ปี ระยะเวลาสูงสุดที่ ปฏิบัติงาน 18 ปี และต่ำสุด 2 ปี โดยปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการรักษาพยาบาล ร้อยละ 47.0 และในวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ 25.3 ตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 86.2 และอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ร้อยละ 13.8

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสูงที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.22$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.22	0.79	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสูงที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.34	0.67	สูง
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.76	1.03	สูง
รวม	4.11	0.83	สูง

(n=253)

3. ประสิทธิภาพของการตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย

ประสิทธิภาพของการตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของการตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล

ประสิทธิภาพการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การนำองค์กร	3.68	0.91	สูง
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.62	0.92	สูง
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.74	0.97	สูง
การจัดการความรู้และการนำไปใช้	3.55	0.93	สูง
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.48	1.07	ปานกลาง
การจัดการกระบวนการ	3.66	0.87	สูง
รวม	3.62	0.94	สูง

(n=253)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของการตามการรับรู้ของผู้ให้บริการใน

สถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.14$) กับประสิทธิภาพของการตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน สถานภาพสมรส กับประสิทธิภาพการ

ปัจจัยส่วน	ระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพขององค์กร								df	X ²	p-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
บุคคล	(คน)		(คน)		(คน)		(คน)				
สถานภาพ											
สมรส											
โสด	17	18.5	39	42.4	36	39.1	92	100			
คู่/หม้าย /	28	17.4	88	54.7	45	28.0	161	100			
หย่า แยก											
รวม	45	17.8	127	50.2	81	32.0	253	100	2	4.080	.130

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กับประสิทธิผล
องค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (<i>r</i>)	P-value
อายุ	-0.083	.188
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-0.14	.025*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการ
ในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก
($r = 0.532$) กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลองค์การ
ตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับ ประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการใน
สถานพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (<i>r</i>)	P-value
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.558	<.001*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์การ	0.369	<.001*
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.399	<.001*
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม	0.532	<.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ อาจเป็นเพราะ ใน
การทำงานส่วนใหญ่จะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก นั่นคือ ประสิทธิผลองค์การในระดับต่างๆจะดีหรือไม่ ไม่ได้
ขึ้นกับการมีอายุที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แวดดาว อินทบุตร (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม และผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ที่พบว่า
อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน และ การศึกษาของ อิศริย์ ลีลาสุนทร
วัฒนา (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท โตโยต้า ภูเก็ต (ไทยแลนด์) จำกัด
พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ อาจเป็นเพราะ ประสิทธิภาพองค์การไม่ได้ขึ้นกับสถานภาพของบุคลากรในองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้หน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ตามเป้าหมายตามทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg F. *et al.*, 1990) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ พิมพ์สมาน (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของการพยาบาล ในหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการพยาบาลในหอผู้ป่วย และการศึกษาของสมศักดิ์ อรุณแสงศิลป์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการบริหารคุณภาพบริการกับผลการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.141$) กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล ซึ่งอธิบายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของบุคลากรสูงสุดคือ 18 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 7.6 ปี นั่นคือการที่บุคลากรของหน่วยงานมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมากขึ้นจะไม่ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลของงานเพิ่มขึ้น ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Mowday, Porter and Steers (1982) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรคงอยู่ในงานนานจะมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของผู้ให้บริการ ในสถานพยาบาล โดยรวม อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะ ผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความรู้สึกผูกพันอย่างมั่นคงแน่วแน่ใฝ่ต่อองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดี ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจให้กับองค์การเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทนา วิทยานุภากร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และการศึกษาของ วศกร แก้วทิพย์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลภาคใต้ พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมของผู้ให้บริการอยู่ในระดับสูง

ประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะแต่ละสถานพยาบาล ที่สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ประเมินความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์การ ทำให้ในแต่ละสถานพยาบาลจะต้องดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยจะเห็นได้จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2554 พบว่ามีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าสถานพยาบาลสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพองค์การสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาล ใน สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.532$) กับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานอย่างเต็มที่ สร้างสรรค์ผลงานออกมาดี อันแสดงถึงควมมีประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญกร สีทา (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่นพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของ สุภารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหาร สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานพยาบาล
2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ โดยการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่องาน
3. ผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ยังไม่สามารถทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การให้สูงขึ้นได้
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการศึกษา ปัจจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- _____. (2549) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550 กรุงเทพมหานคร วิชั่นพรินท์แอนด์ มิเดีย
- _____. (2552) คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ส่วนราชการระดับกรม กรุงเทพมหานคร ซีโนพับลิชชิง
- _____. (2553) รายงานการไต่ถามบุคลากรในหน่วยงานสายแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2553 กองสถิติ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

- ชนินฐา แก้วกัลยา (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผล
การปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล
- บุญกร สีทา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ปนัดดา จันทศิริรัตน์ (2549) “ตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ใน
สังกัด กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พรทิพย์ พิมพ์สมาน (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของการ
พยาบาลในหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต” วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รสนา ถนอมเกียรติ (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร ” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วศกร แก้วทิพย์ (2551) “ปัจจัยส่วนบุคคล กาส่งเสริมพลังอำนาจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลภาคใต้” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- แหวดดาว อินทบุตร (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนานุเคราะห์ การทำงานเป็นทีมกับผลผลิตของ
งาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมศักดิ์ อรุณแสงศิลป์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการบริหารคุณภาพบริการกับผลการดำเนินงาน
ของศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2550) คู่มือการนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
กรุงเทพมหานคร วิชั่นพริ้นท์แอนด์มีเดีย
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) “ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทรเกษม” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อิสริย์ ลีลาสุนทรวัฒนา (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทโตโยต้า ภูเก็ต (ไทยแลนด์) จำกัด”
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Buchanan II, B. (1974) “Building organization commitment: The socialization of managers in work
organization” Administrative Science Quarterly 19: 339.

Herbert L. Petri.(1991). “Motivation : theory, research, and applications”. Wadsworth Pub.Co, Belmont, Calif.

Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers R.M. (1982). “The Measurement of Organizational Commitment”
Journal of Applied Psychology, 69 , : 372-378.

Steer, R.M.(1977). “Antecedents and outcome of organizational commitment” Administrative Science
Quarterly, 22,: 46-56.