

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงานโภชนาการ
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFFS IN DEPARTMENT OF
NUTRITION AND DIETETICS, MAHARAJ NAKORN CHIANG MAI HOSPITAL

จุฑาทิชาญ พลภักดิ์* และวรรณัย สายประเสริฐ**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยใช้ แนวคิด ทฤษฎีความผูกพัน ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะงาน งานที่มีความชัดเจน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงานและผลย้อนกลับของงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในองค์กร การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์กร และทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์กร ประชากรในการศึกษา คือบุคลากรสังกัดงานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 85 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแจกแจงตารางไขว้

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-30 ปี มีสถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ต่อเดือน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ งานที่มีความชัดเจน รองลงมาได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของทักษะงาน ผลย้อนกลับของงาน และความอิสระในการทำงาน ตามลำดับ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก รองลงมาได้แก่ ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานโภชนาการ ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน และความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน ตามลำดับ

ABSTRACT

This independent study aimed to study the factors affecting the organizational commitment of staffs in the Department of Nutrition and Dietetics, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. Using organizational commitment concepts and theories consist of Job Characteristics factors, namely, variety of job skills, job clarity, job challenge, the freedom to work, and job feedback. Work experience factors, namely, the feeling of trust among members of the department, the importance given by the department to its staff, staff's expectations of the department, and the attitude of colleagues and department. The population of the study was 85 staff in the Department of Nutrition and Dietetics, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. A

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

questionnaire was distributed to gather information. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, and crosstabs.

The findings revealed that 1) The majority of the respondents were male, aged between 20-30 years, with the marital status being married, educational level under bachelor's degree, has been working for more than 15 years, their position is operational staff, and earning 10,001-20,000 baht monthly. 2) Job Characteristics factors affect organizational commitment at a high level. When considering the sub-factors that affect organizational commitment at a high level are job clarity, followed by job challenge, variety of job skills, job feedback, and the freedom to work, respectively. 3) Work experience factors affect organizational commitment at a high level. When considering the sub-factors that affect organizational commitment at a high level are the importance given by the department to its staff, followed by the attitude of colleagues and department, the feeling of trust among members of the department, and staff's expectations of the department, respectively.

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อองค์กรนอกเหนือไปจากเงินทุน วัตถุดิบ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถดำเนินงานและขับเคลื่อนกลยุทธ์ แผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้สำเร็จ การเห็นคุณค่าของบุคลากร องค์กรต้องเอาใจใส่และหมั่นพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในระยะยาว ความผูกพันเป็นหนึ่งในที่มีความสำคัญที่ผู้นำองค์กรต้องการให้เกิดขึ้น เนื่องจากความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการรักษาบุคลากร อีกทั้งยังเป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แฝงไปด้วยความคาดหวังจะได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ รวมถึงการได้รับโอกาสพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคง ระบบสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต เป็นต้น ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและคงอยู่ต่อไป การรักษาให้บุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีระยะเวลาอันเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องอาศัยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคน ด้วยเหตุผลที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ, 2556)

งานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ สังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีภารกิจหลักในการผลิตและบริการอาหารผู้ป่วย โดยแบ่งหน่วยงานภายในเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักแบ่งออกเป็น 3 หน่วย ได้แก่ หน่วยผลิตและโภชนบำบัด หน่วยบริการ และหน่วยโภชนศึกษา มีบุคลากรทั้งหมด 85 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานพบว่าในระยะเวลา 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2563 มีบุคลากรลาออกและย้ายงาน รวมทั้งหมด 10 ราย ซึ่งถือว่ามีอัตราการลาออกและย้ายงานโดยเฉลี่ย 1 คนต่อปี การลาออกของเจ้าหน้าที่งานโภชนาการ มีผลกระทบในด้าน (1) ต้นทุนบริหารจัดการ ได้แก่ อัตราค่าทำงานล่วงเวลา (OT) (2) งานโภชนาการจะสูญเสียพนักงานที่มีความชำนาญในหน้าที่ประจำของตนเอง ซึ่งในแต่ละหน้าที่พนักงานจะมีความชำนาญต่ออาศัยเวลา ประสบการณ์ และการฝึกอบรมในมาตรฐาน และคุณภาพการปฏิบัติงานซ้ำ ๆ ทุกปี ซึ่งการลาออกของพนักงานจะทำให้เกิดช่องว่างของความสามารถหลักของผู้ปฏิบัติงาน (Core competency) และคุณลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (Functional Competency) ที่ รวมถึงทักษะและ

ความสามารถของนักโภชนาการ ในด้านการบริหารจัดการทั่วไป การจัดการด้านโภชนาการคลินิกและโภชนาบำบัด การให้คำปรึกษา และความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) จากข้อมูลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรงานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เพื่อให้หน่วยงานโภชนาการ หรือหน่วยงานที่สนใจพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ได้นำข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กรของบุคลากรต่อไป ในอนาคต (ทฤษฎีญา อินตะมูล, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2563)

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันในองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดี ยอมรับ เป้าประสงค์ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยากรู้จักความรู้ ความสามารถ ที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร นอกจากนี้ทัศนคติและความรู้สึกยังรวมถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่น ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมองค์กรพร้อมปกป้องเพื่อรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตน

Steers (1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่แสดงถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จ การชอบความเป็นอิสระ เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่ ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายทักษะในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน และโอกาสได้ปฏิสังสรรค์กับผู้อื่นในการทำงาน
3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเฉพาะ

บุคคลว่ารับรู้ถึงการทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

การมีลักษณะงานที่ดีเป็นเหมือนแรงจูงใจจากภายในการทำงานของบุคลากรที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน ซึ่งผลของงานที่ดีจะเปรียบเสมือนรางวัลให้กับตนเอง หากผลของงานที่ทำออกมาไม่ดีบุคลากรก็จะมีพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ความไม่พึงพอใจในงาน และเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง (Hackman & Oldham, 1975) ซึ่งในแต่ละงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ผลจะออกมาเป็นอย่างไรล้วนขึ้นอยู่กับกรอบแบบลักษณะของงาน เนื่องจากการออกแบบงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Schermerhorn, 1996)

Hackman and Oldham (1975) ได้แบ่งคุณลักษณะของงานไว้ 5 มิติ ดังนี้

1. ความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ทักษะความชำนาญของพนักงานที่นำมาปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. ความต่อเนื่องของงาน (Task Identity) หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นชิ้นเป็นอันจนจบกระบวนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลสำเร็จ
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของคนในองค์กรเดียวกัน
4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง การให้อิสระในการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นโอกาสทางด้านความคิด การตัดสินใจและการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ
5. ผลตอบรับจากงาน (Feedback) หมายถึง ผลตอบรับที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

วิธีการศึกษา

ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรสังกัดงานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งสิ้น 85 คน แบ่งเป็นนักโภชนาการ 11 คน พนักงานโภชนาการ 18 คน พนักงานธุรการ 2 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน 54 คน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งหน้าที่ ตามกรอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยลักษณะคำตอบเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะงาน งานที่มีความชัดเจน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในองค์กร การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์กร และทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Rating Scale) โดย 5 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันในระดับมากที่สุด และ 1 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันในระดับน้อยที่สุด การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลที่ได้รับจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป เป็นตำแหน่งงานปฏิบัติการจำนวน 56 คน ระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงานโภชนาการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ งานที่มีความชัดเจน รองลงมาได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของทักษะงาน ผลย้อนกลับของงาน และความอิสระในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ย สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้ ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี งาน

ที่ทำให้ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเพียงดำเนินตามขั้นตอนนั้น งานของท่านจำเป็นใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ ผลงานออกมาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงาน โภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก รองลงมาได้แก่ ทศนคติของเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานโภชนาการ ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ย สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้ ท่านคิดว่าหน่วยงานโภชนาการสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานส่วนใหญ่นำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่านตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่ามีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ งานที่มีความชัดเจน รองลงมา ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของทักษะงาน ผลย้อนกลับของงาน และความอิสระในการทำงาน ตามลำดับ โดยพนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะหลายประการ คือ พนักงานควรมีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้ ควรมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พนักงานควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ จัดให้มีการอบรมทุกเดือน ควรมีห้องพักผ่อนที่เหมาะสม เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมพัฒนาความสามารถของตนเอง มีการฝึกอบรมหรือดูงาน เพื่อให้เกิดความรู้ในการพัฒนางานต่อไป อันจะทำให้เกิดความสามัคคีและความผูกพันในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก

จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานของบุคลากรงานโภชนาการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านงานที่มีความชัดเจน ด้านความท้าทายของงานด้านความอิสระในการทำงาน ด้านผลย้อนกลับของงานของบุคลากรงานโภชนาการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านงานที่มีความชัดเจน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านผลย้อนกลับของงานของบุคลากรงานโภชนาการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานของศุภพิชญ์ ศุขโกเมศ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด

ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคลินิก ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่องานและองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทร ปันทา, พิศุทธิ์ อุดร และกัญญาณัฐ อวารณ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นของระดับความคิดเห็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างเสริมความผูกพันในองค์กร ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด คือด้านลักษณะงาน งานที่มีความชัดเจน พนักงานสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี ดังนั้น องค์กรควรจัดทำเอกสารที่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับงาน (Job Description) กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานของบุคคลนั้น ๆ มีการประเมินผลการทำงาน และนำผลการประเมินมาวางแผนที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มากขึ้น เช่น สนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นหรือเข้าร่วมประชุมวิชาการ ศึกษาดูงาน เพื่อที่เป็น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มความชำนาญ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงานโภชนาการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจ และน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงาน พนักงานจะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ดังนั้น องค์กรควรมีการศึกษาข้อมูลและเก็บข้อมูลของพนักงานไว้ เพื่อที่จะสามารถมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเมื่อมอบหมายงานแล้ว องค์กรควรให้ความไว้วางใจแก่พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการที่จะได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพไปได้ด้วยดี

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิกพนักงานคิดว่าหน่วยงานโภชนาการสามารถจ้างได้จนเกษียณอายุ ดังนั้น องค์กรควรเน้นย้ำเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคงของงานและองค์กรที่ตนสังกัด เช่น มีเอกสารการจ้างงานที่ชัดเจนให้พนักงานทราบ มีการวางกฎระเบียบ การปฏิบัติงาน และแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบทั่วกัน มีการจัดทำแผนผังองค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับทราบตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเส้นทางที่จะสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงในองค์กรต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ทศนคติของเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานโภชนาการ ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานส่วนใหญ่นำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อส่งเสริมให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดทำแผนการสัมมนาประจำปี มีกิจกรรมที่สร้างเสริมความสัมพันธ์ในบุคลากรของหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2563). *แผนกลยุทธ์ IWISH คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: ภาควิชาเวชศาสตร์ ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2563). *ฐานข้อมูลบุคลากร*. สืบค้นจาก <https://www.med.cmu.ac.th/main/> เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ. (2556). *ศักยภาพของเทศบาลเมืองนครปฐมในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภกฤษณ์ สุขโกเมศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์). สืบค้นจาก <http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/4496>.
- อินทร ปันทา, พิศุทธิ์ อุดร, และกัญญาณัฐ อวารณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Schermerhorn, J. (1996). *Organizational behavior*. New York: John Wiley.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>.