ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงาน

ต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง

อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

นางสาวอารีรัตน์ รัตนสุภาชัย

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้เขียน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์เศกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลสันกำแพง 2) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความ ผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ทุกระดับจำนวน 119 คน ผลการศึกษาสรุปดังนี้

- 1) ระดับของบรรยากาสองค์การของโรงพยาบาลสันกำแพงในทุกด้าน ได้แก่ ด้าน โครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและการจัดการ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความ คาดหมาย ด้านเอกลักษณ์องค์การและความจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน มี บรรยากาสองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโครงสร้างการบริหารของโรงบาลสันกำแพง ถึงแม้ว่าจะการแบ่งสายงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามความรับผิดชอบก็ตาม แต่ลักษณะงานของโรงพยาบาลจะแยกส่วนออกจากกันอย่างชัดเจน งาน ในแต่ละตำแหน่งต้องอาสัยความชำนาญ ความรู้ และทักษะเฉพาะด้าน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของ บุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ต่างคนต่างทำงานในฝ่ายของตนเอง ประกอบกับงานในโรงพยาบาลต้อง อาสัยความร่วมผิดชอบและเสียสละสูง จึงทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ไม่มีเวลาที่จะมา พบปะพูดคุยกันระหว่างกลุ่มงานมากนัก จะมีเฉพาะกลุ่มงานเดียวกันที่จะได้พบปะ พูดคุยกันเป็น ประจำ ประกอบกับกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การค่อนข้างมีน้อย
- 2) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันกำแพงในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากลักษณะงาน โรงพยาบาลจะแบ่งกลุ่มงานออกจากกันอย่างชัดเจน งานในแต่ละกลุ่มจะต้องอาศัยความรู้

ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเฉพาะด้าน ดังนั้นจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลจึงทำงานแยกออกจากกันอย่างชัดเจน ซึ่งมีผลให้สัมพันธ์ภาพของคนในหน่วยงานเป็น ในลักษณะจะคุ้นเคย สนิทสนมเฉพาะคนในกลุ่มงานเดียวกัน แต่ในด้านของการปฏิบัติงานที่ต้อง ปฏิสัมพันธ์ก็สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า บรรยากาสองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิสทางเดียวกันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมในระดับค่อนข้างสูง จึงกล่าวได้ว่า หากโรงพยาบาลสันกำแพงมีระบบวางแผนงาน จัดการ ภายในอย่างเป็นระบบ ทุกระดับมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ บุคลากรทุกระดับ มีความเป็นกันเองต่อกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก หน่วยงานมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี มีความเป็นธรรม เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถทำงานสอดประสาน กุ้นเคย สนิทสนม ให้การช่วยเหลือ และดูแลซึ่งกัน และกันได้เป็นอย่างดี ย่อมจะส่งผลให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสันกำแพงมีความผูกพัน ต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Copyright[©] by Chiang Mai University All rights reserved

Independent Study Title Organization Environment and Employee Engagement of

San Kamphang Community Hospital, Chiang Mai Province

Author Miss Areerut Ruttanasupachai

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Seksin Srivatananukulkit

ABSTRACT

The study entitled, "Organization Environment and Employee Engagement of San Kamphang Community Hospital, Chiang Mai Province" contained 3 main objectives which were 1) to investigate the level of organization environment in San Kamphang Community Hospital; 2) to examine the level of employee organization engagement of the officials in San Kamphang Community Hospital; and 3) to explore the relationship between the organization environment and employee engagement of the officials in San Kamphang Community Hospital. It was a quantitative study employing questionnaires to collect data from 119 officials in San Kamphang Community Hospital, Chiang Mai Province in all levels. Findings could be summarized as follows:

1) The level of organization environment of San Kamphang Community Hospital in all elements, namely, structure, responsibility of the staff, warmth, support, awarding and punishment, conflict and management, performance standard and expectation, organization identity and loyalty, and risk and risk acceptance in work was in the medium level. This was due to the hospital's management structure that the working characteristics of the hospital were separated distinctly although the field work was divided markedly and properly as well as the working guideline was also designed in accordance with their responsibility,. Each of the jobs needed a specialized expertise, knowledge and skill so it resulted to the individual working in each division. Moreover, the hospital work required high responsibility and sacrifice so most of the staff did not have time to talk among other divisions. They regularly met and talked with colleagues in the same division. There were hardly any activities creating the relationship among the staff in the organization.

- 2) Regarding the overall employee organization engagement of the officials in San Kamphang Community Hospital, the study indicated that it was in the medium level. This was because the hospital's work characteristics were divided into divisions obviously. Each of the work was based on knowledge, ability, expertise, and particular skills. Therefore, the operation of the hospital's staff was separated distinctly resulting to the staff relationship scoping only in the same division. However, they were able to get along well in the work that needed to be associated with others.
- and an internal management, the results showed that it was generally in the relatively high level. It could be said that if San Kamphang Community Hospital had the systematic working plan and an internal management, the decision making within their responsibility of the staff of all levels, the friendly environment of the staff of all levels, no partisan, a policy in personnel development in all respects, administrators with good leadership, impartiality, and care for their subordinates, the ability of the staff of all levels in coordinating, assisting and taking good care of one another, it would result to the organization engagement of San Kamphang Community Hospital's staff.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Copyright[©] by Chiang Mai University All rights reserved