T 148682

ชื่อภาคนิพนธ์ : ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ชื่อผู้เขียน : นางสาวศรีสมร พิมพ์โพธิ์
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2546

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยประเด็นการศึกษาเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ดังกล่าวประกอบด้วย (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก (เฉพาะส่วนกลาง) จำนวน 120 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ t-test F-test การวิเคราะห์หาความแตกต่าง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า

1. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายกว่า 3 เท่า อายุระหว่าง 30-59 ปี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย 17,904 บาท ประมาณครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาโท/ ปริญญาเอก และมีระยะเวลาการทำงานในสถาบันพระบรมราชชนก โดยเฉลี่ย 18 ปี

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ "ปานกลาง" ไม่ว่าด้านการยอมรับเป้าหมายการบริหารงานในองค์การ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และประสบการณ์ของการทำงานในหน่วยงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ และระบบการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อเสนอแนะ

T 148682

1. ผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก ควรให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการ กำหนดนโยบายและบทบาทของสถาบันพระบรมราชชนกให้ชัดเจนมากขึ้น

2. ผู้บริหารควรทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจต่อสถานะและความมั่นคงขององค์การ และการบริหารงานขององค์การ ควรที่จะเป็นไปอย่างยุติธรรม และโปร่งใส โดยสร้างเกณฑ์การวัดผลดำเนินการที่ชัดเจน และผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักเกณฑ์ด้วย

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้ ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่

4. ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก ที่มีต่อองค์การ

TE 148682

This survey research was conducted to find out (1) the officials' sense of belonging to the organization and (2) the factors affecting their sense of belonging. The data were collected from 120 officials and employees at Praboromarajchanok Institute (only the central administration). The descriptive statistics used for data analysis were frequency, mean and standard deviation and the inferential statistics were t-test and F-test or one-way analysis of variance.

The findings were briefly stated below.

1. Most of the officials and employees in the study were female. In fact, the female ones were three times more than the male counterparts. They were 30-59 years old and were married. Their average income was 17,904 baht. More than half had a Master's degree or a doctoral degree. The average number of working years at Praboromarajchanok Institute was 18 years.

2. As a whole, the officials and employees had a moderate sense of belonging. All the three dimensions were found to be "moderate". These dimensions were acceptance of the organizational objective, devotion to work, and a desire to remain an organization's member.

3. The factors found to be related to their sense of belonging at a high level were job challenge, work independence, career advancement, opportunity to participate in administration, opportunity to contact others, work experience in the organization (i.e., feeling that one was important for the organization) and the relationship with colleagues.

Recommendations

TE 148682

1. The administrators of Praboromarajchanok Institute should set a clear policy and role of the Institute.

2. The administrators should assure the personnel of their job security. They should be fair to all. Criteria for evaluating work performance should be clear and the promotion process should be transparent. The personnel should be given an opportunity to take part in determining the criteria.

3. The administrators should hold training courses to meet the personnel's needs. The personnel should be given a chance to work to the best of their ability.

4. The administrators should accept the personnel's opinion that will be useful to the organization. This will create their sense of belonging to the organization.