

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

“คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาถูกว่าคู่แข่ง มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2545:14 อ้างถึงใน อารีรัตน์ ดวงใจ, 2552:1) ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด อาจกล่าวได้ว่าการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและบุคคลนั้นจำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงจังต่อกัน กล่าวคือเมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรก็หวังจะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้เขาใช้ความรู้ความสามารถเป็นบันไดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายของเขาที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ ความผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดขึ้นได้ยากและอาจส่งผลต่อองค์กรได้ (กรกฎ พลพานิช, 2540:2 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ศิวบัวคำ, 2546: 1) การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น จะทำให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เกิดความไว้วางใจกันลดความขัดแย้งเพราะทุกคนจะมุ่งรักษาผลประโยชน์ขององค์กร การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้มีทัศนคติไม่ดีในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตน เกิดความแตกแยกไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนำไปสู่ความขัดแย้ง และความล้มเหลวขององค์กร ในที่สุดเมื่อองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นก็จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ที่จะบันดาลให้กิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หากสมาชิกขาดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลเสียหายติดตามหลายประการ ได้แก่ ความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน การลดลงของผลผลิต

การขาดงานและการลาออกจากงานในที่สุด ผลกระทบของการมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มีแนวโน้มที่จะเป็นปัญหาอย่างมากในวงราชการไทย (รัฐการ ปรางมาศ, 2550:1)

ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นหนทางหนึ่ง ในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะทำกับองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (บุษบา มาพบพันธ์, 2544:1-2) Mowday, Porter & Dubin (1974, อ้างถึงในสรพงษ์ โพนบุตร, 2551:3) ได้กล่าวถึงความผูกพันของบุคลากรในองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากสมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่เดียวกันความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เนื่องจากเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ (สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551:2)

จากการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งมีการแข่งขันที่รุนแรงและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วองค์กรจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรและนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ในธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างดุเดือดนี้ โดยเฉพาะธุรกิจบริการ “พนักงาน” นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับการนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะช่วยผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานเท่านั้น เพราะความผูกพันจะทำให้พนักงานมีความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูง และมีผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีกำไรสูงสุด ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้ (สวนีย์ แก้วมณี, 2549 อ้างถึงใน ฉัฐวุฒิ วิทิตปวีรรัต, 2553:2)

โรงพยาบาลนภลัยเดิมชื่อโรงพยาบาลบางคนที เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ซึ่งได้รับอนุมัติจากกระทรวงสาธารณสุขให้ก่อสร้างที่ตำบลกระดังงา อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม แทนโรงพยาบาลบางคนทีเดิมซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง ยกฐานะมาจากสถานีอนามัยชั้นหนึ่ง ที่ตั้งอยู่ที่ตำบลบางนกแขวกติดต่อกับเขต อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัด

ราชบุรี ทำให้ประชาชนต้องไปรับบริการที่โรงพยาบาลดำเนินสะดวก เนื่องจากโรงพยาบาลบางคนเดิม อยู่ห่างไกลชุมชนและการคมนาคมไม่สะดวก จึงได้มีการปรับปรุงโรงพยาบาลบางคนที เพื่อให้มีขอบเขตความสามารถในการจัดบริการการรักษาพยาบาลแก่ประชาชน ในเขตอำเภอบางคนทีเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากสถานที่ของสถานีอนามัยชั้นหนึ่งมีจำกัด เมื่อได้รับการปรับปรุงยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง ทำให้สถานที่คับแคบไม่สามารถที่จะเอื้ออำนวยให้จัดบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพคณะกรรมการก่อสร้างโรงพยาบาล ซึ่งมี นายวุฒินันท์ พงศ์อารยะ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นประธานและนายแพทย์ธนา เอื้อการนา นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม มีความเห็นว่า สมควรจะย้ายโรงพยาบาลบางคนทีเดิม ไปสร้างใหม่ที่ชุมชนใกล้ที่ว่าการอำเภอบางคนที เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง เพื่อให้บริการแก่ชุมชนได้ดีขึ้น และมีขนาดที่เหมาะสมกับชุมชน ซึ่งมีประชากรอยู่ 38,846 คน ปัจจุบันโรงพยาบาลนภากาศได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข: 2551) มีหน้าที่สำคัญในการให้บริการด้านสาธารณสุข ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัย เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันอาจทำให้เกิดความทุกข์ยาก และทำให้เกิดการสูญเสียแรงงานหรือความพิการแก่ร่างกาย ตลอดจนควบคุมป้องกันให้ประชาชนพ้นจากโรคภัยและมลพิษ ซึ่งเป็นผลกระทบทางสังคม ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย เมื่อสภาพแวดล้อมของสังคมไทยและโลกเปลี่ยนแปลงไปได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างระบบงาน บทบาทหน้าที่และวิธีการบริหารจัดการ มีการปรับเปลี่ยนบทบาท ทิศทางการบริหารจัดการสู่วิธีใหม่ที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ.: 2549) มีผลทำให้ออกมาหน่วยงานบริการสาธารณสุขจะต้องประสบกับปัญหาขาดแคลนกำลังคน กระทรวงสาธารณสุขได้เล็งเห็นความสำคัญของกำลังคนด้านสาธารณสุขว่าเป็นสิ่งมีค่ายิ่ง มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศไทย เพราะบุคลากรที่มีความรู้มีคุณภาพจะก่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผลตามมา ดังนั้นทุกหน่วยงานต้องทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในระบบงานได้แก่ การบริหารงานที่โปร่งใส การมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร ให้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ พัฒนาความรู้ความสามารถและการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน มีสวัสดิการ การให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม โรงพยาบาลนภากาศ เป็นองค์กรหนึ่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชนในพื้นที่อำเภอบางคนที

จังหวัดสมุทรสงคราม และพื้นที่ใกล้เคียง มีหน้าที่ให้บริการสุขภาพแบบผสมผสาน คือ ให้บริการ ทั้งด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม ป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ โดย มุ่งเน้นให้บริการอย่างทั่วถึง ละเอียดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ (รุ่ง มาลิก, 2553: 2)

บุคลากรพยาบาล ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับงานการ บริการให้กับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ และใกล้ชิดกับ ผู้รับบริการมากที่สุด การปฏิบัติงานของพยาบาล ถือเป็นลักษณะงานที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ เนื่องจากมีการนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา (ณัฐวุฒิ วิถีตปวิวรรต, 2553: 2)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนภักดี อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้ จะนำ ข้อมูล ไปใช้เป็นแนวทางในปรับปรุง พัฒนา และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนภักดี ตลอดจนนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายพัฒนาปรับปรุงระบบ บริหารจัดการของโรงพยาบาลนภักดี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและให้การดำเนินงานของ โรงพยาบาล เป็นไปตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของผู้มารับบริการ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนภักดี อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนภักดี
2. ผลของการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

นิยามศัพท์

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นการศึกษาความคิดเห็นของ พยาบาลด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมี เอกสิทธิ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้าน

ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพา
ได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

พยาบาล หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เพื่อสามารถ
ประกอบอาชีพในด้านบริการสุขภาพอนามัย โดยมีคุณสมบัติคือ ต้องสำเร็จการศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรี สายการพยาบาลหรือ
ปริญญาบัณฑิต (คณะอนุกรรมการจรรยาบรรณ, 2545)

โรงพยาบาลนภลัย หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง ซึ่งตั้งอยู่ที่
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม