

# ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เกศกนก สุวรรณชาติ\*  
อารีย์ สุขฤกษ์  
ชุตินา ตันตราภิวัฒน์  
สุธรรม ปิ่นเจริญ

**Happiness and Commitment to the Organization's Personnel, Department of Obstetrics and Gynecology, Faculty of Medicine Prince of Songkla University.**  
Katkanok Suwanchatree, Aree Sukrerak, Chutima Tantrapiwat, Sutham Pinchareon  
Department of Obstetrics and Gynecology, Faculty of Medicine,  
Prince of Songkla University, Hat Yai, Songkhla, 90110, Thailand.

\*E-mail: skatcano@medicine.psu.ac.th

Songkla Med J 2013;31(3):101-112

## บทคัดย่อ:

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาด้วย Kruskal-Wallis

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 4.08 และ 3.78 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ

ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110  
รับต้นฉบับวันที่ 10 ตุลาคม 2555 รับลงตีพิมพ์วันที่ 11 ธันวาคม 2555

ความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สายงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชา ที่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่ภาควิชาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน, ความสุข, บุคลากร, องค์กร

## Abstract:

This study aims to determine the level of happiness at work, organization commitment and confidence in the leadership and management among staff working in the Department of Obstetrics and Gynecology, Faculty of Medicine, Prince of Songkla University. The researcher sampled 54 personnel from the department and asked them to complete a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics. Kruskal-Wallis was used to analyze the relationship between personal factors and happiness at work, organization commitment and confidence in the leadership and management of the Department Heads.

Results revealed that: happiness at work, organization commitment and confidence in the leadership and management of the Department of the personel were at high level with a mean of 3.73, 4.08 and 3.78 respectively. From the comparison of personel factors towards happiness at work, organization commitment and confidence in the leadership and management of the Department Heads, it was found that people with different line of work had different mean of organizational commitment and confidence in the leadership and management of the Department Heads. People with different length of working had different mean of organizational commitment.

**Keywords:** commitment, happiness, organization, personnel

## บทนำ

องค์กรประกอบขึ้นด้วยคนเป็นสำคัญ หากปราศจากคนแล้วก็จะเหลือแค่วัตถุที่เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์กรจะอยู่ได้และเจริญได้ด้วยการทำงานของคน ด้วยทักษะที่ได้รับการพัฒนา ด้วยผลงานที่ดี ด้วยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวย และด้วยความผูกพันกับองค์กร<sup>1</sup>

องค์กรดีพนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันสูง จะทำให้พนักงานมุ่งมั่นกับการใช้ทักษะและความสามารถพิเศษในการทำงานอย่างเต็มที่<sup>2</sup> ความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย<sup>3</sup> พนักงานขององค์กรทุกระดับจึงล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร” ฉะนั้น ความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพตลอดจนความจงรักภักดีทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่<sup>4</sup>

การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนับว่ามีความสำคัญ

เป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์กรที่ได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด แต่การที่จะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางด้านกายภาพ ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี และทรัพยากรทางการเงิน<sup>5</sup> ทรัพยากรเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์และเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” เนื่องจากการดำเนินงานหรือการบริหารองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจากทุกๆ ฝ่ายทั้งในฐานะผู้บริหารหรือพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความหลากหลายด้านสถานภาพของบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และพนักงานเงินรายได้คณะแพทยศาสตร์ (ลูกจ้างชั่วคราว) ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554 มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 87 คน ภาควิชาฯ มีพันธกิจสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนการสอน เพื่อผลิตแพทย์และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญให้มีคุณภาพและคุณธรรมให้สอดคล้องต่อความต้องการของสังคม 2) การรักษาพยาบาลระดับตติยภูมิ ผู้ป่วยหนักและโรคซับซ้อน และผู้ป่วยที่ถูกส่งต่อมารักษาพยาบาลจากเขตพื้นที่ภาคใต้ และ 3) งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เพื่อตอบสนองต่อปัญหาสาธารณสุขของภาคใต้และประเทศ ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งขึ้นำสังคมในการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนและร่วมพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

การที่ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา ต้องทำงาน 3 ด้านพร้อมๆ กันโดยใช้บุคลากรชุดเดียวกัน ย่อมมีความยุ่งยากในการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลที่มีหลายหน้าที่เพื่อบูรณาการและเสริมกัน เพื่อสร้างความก้าวหน้า จัดลำดับความสำคัญและบูรณาการงานต่างๆ เข้าด้วยกัน ตลอดจนรับรู้และเชื่อมั่นต่อทิศทางการนำและยุทธศาสตร์ของภาควิชา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจไปได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องพยายามหากกลยุทธ์ในการปรับแผนการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับความสำเร็จในการบริหารงานภาควิชา ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ คณะผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาของบุคลากรภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาของบุคลากรภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามสายงานของบุคลากรระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษา

3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### วัสดุและวิธีการ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยประยุกต์ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของภาควิชาสูติศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ก ข (ยกเว้นแพทย์ใช้ทุน แพทย์ประจำบ้าน และแพทย์ประจำบ้านต่อยอด) สาย ค ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินรายได้ที่

ปฏิบัติงานอยู่ในภาควิชาสัตวศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ ปี พ.ศ. 2553 จำนวน 54 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยกำหนดเนื้อหาสาระอิงตามแนวคิดของ McGregor<sup>6</sup> และได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าภาควิชาสัตวศาสตร์และนรีเวชวิทยา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขและความผูกพัน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชา ซึ่งลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนสำหรับข้อคำถามที่เป็นเชิงบวก ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

สำหรับข้อคำถามที่เป็นเชิงลบ คือ ข้อคำถามที่ 11 และ 12 ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน และข้อคำถามที่ 3 ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จะมีการกลับคะแนนเป็นตรงกันข้ามกับข้อคำถามเชิงบวก คือ 1 เห็นด้วยมากที่สุด 2 เห็นด้วยมาก 3 เห็นด้วยปานกลาง 4 เห็นด้วยน้อย และ 5 เห็นด้วยมากที่สุด

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและสถานที่ทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมหรือการปรับเปลี่ยนเพื่อก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากทีมผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการตรวจสอบความตรง

เชิงเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้จากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้นำไปทดสอบการใช้งานกับบุคคลในภาควิชาต่างๆ ยกเว้นภาควิชาสัตวศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 20 ชุด เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70

**วิธีการ**

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของภาควิชาสัตวศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ 1-31 มีนาคม พ.ศ. 2554 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 51 ชุด (ร้อยละ 96.2)

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบแบบ Kruskal-Wallis เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการของภาควิชา

3. ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล โดยการนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย และใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการจัดระดับ 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยใช้เกณฑ์ของ Best<sup>7</sup> ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน/มีความผูกพัน/มีความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารภาควิชาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน/มีความผูกพัน/มีความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน/มีความผูกพัน/มีความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารภาควิชาอยู่ในระดับมาก

## ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.5 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาเอก ร้อยละ 49.0 ทำงานที่ภาควิชา 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.1 และเป็นบุคลากรสาย ก มากที่สุด ร้อยละ 49.0

2. ความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (mean) = 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.64 โดยมีความสุขในการทำงานมากที่สุด 2 ประเด็น คือ เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย (mean=4.20 S.D.=0.60) และลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม (mean=4.20 S.D.=0.60) ส่วนประเด็นที่มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงาน แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น (mean=3.22 S.D.=0.99)

เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสาย ก (อาจารย์) เป็นกลุ่มที่มีความสุขในการทำงานในภาพรวมสูงที่สุด (mean=3.87 S.D.=0.63) รองลงมาคือ บุคลากรสาย ค (ข้าราชการสายสนับสนุน) (mean=3.70 S.D.=0.82) บุคลากรสาย ข (พยาบาล) (mean=3.57 S.D.=0.53) และบุคลากรสาย ค (ลูกจ้าง) (mean=3.56 S.D.=0.53) โดยบุคลากรสาย ก มีความสุขในการทำงานมากที่สุดในเรื่องลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม (mean=4.24 S.D.=0.72) และมีความสุขน้อยที่สุดในเรื่องการปฏิบัติงาน แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น (mean=3.08 S.D.=1.02) บุคลากรสาย ข มีความสุขในการทำงานมากที่สุดในเรื่องความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย (mean=4.43 S.D.=0.79) และมีความสุขน้อยที่สุด 4 ประเด็น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.43 ได้แก่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรในภาควิชา มีความเอื้อเฟื้ออาหารและห่วงใยกันและกัน และภาควิชา มีการร่วมกันทำงานเป็นทีมและมีการช่วยเหลือกัน บุคลากรสาย ค ที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานมากที่สุด 2 ประเด็น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.30 ได้แก่ เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และลักษณะ

งานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม และมีความสุขน้อยที่สุดในเรื่องการปฏิบัติงาน แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น (mean=3.00 S.D.=1.05) ส่วนบุคลากรสาย ค ที่เป็นลูกจ้างมีความสุขในการทำงานมากที่สุด 3 ประเด็น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.11 ได้แก่ เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม และความสมดุลที่ดีระหว่างภาระงานกับการดำเนินชีวิต และมีความสุขน้อยที่สุดในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน (mean=2.44 S.D.=0.73) (ตารางที่ 1)

3. ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (mean=4.08 S.D.=0.66) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในเรื่องภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของภาควิชา (mean=4.29 S.D.=0.61) และมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดในเรื่องพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น ถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า (mean=3.53 S.D.=1.14)

เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสาย ค (ข้าราชการสายสนับสนุน) เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงที่สุด (mean=4.80 S.D.=0.42) รองลงมาคือ บุคลากรสาย ก (mean=3.92 S.D.=0.70) บุคลากรสาย ค (ลูกจ้าง) (mean=3.89 S.D.=0.33) และบุคลากรสาย ข (mean=3.86 S.D.=0.38) โดยบุคลากรสาย ก สาย ค (ข้าราชการ) และสาย ค (ลูกจ้าง) มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในเรื่องภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของภาควิชา (mean=4.28 S.D.=0.68; mean=4.80 S.D.=0.42; mean=4.11 S.D.=0.33 ตามลำดับ) และมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดในเรื่องพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น ถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า (mean=3.40 S.D.=1.15; mean=4.20 S.D.=0.79; mean=3.22 S.D.=0.97 ตามลำดับ) สำหรับบุคลากรสาย ข มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในเรื่องยินดีใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้จะไม่ได้ผลตอบแทน (mean=4.29 S.D.=0.49) และมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดในเรื่องพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น ถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า (mean=3.43 S.D.=1.51) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม และจำแนกตามสายงาน

ความสุขในการทำงาน	สายงาน				รวม Mean±S.D.
	สาย ก	สาย ข	สาย ค		
			ข้าราชการ Mean±S.D.	ลูกจ้าง Mean±S.D.	
1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	3.80±0.71	3.43±0.53	3.40±0.70	3.78±0.44	3.67±0.65
2. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12±0.60	4.43±0.79	4.30±0.67	4.11±0.33	4.20±0.60
3. ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	3.92±0.76	3.43±0.53	3.70±0.67	3.56±0.73	3.75±0.72
4. มีความมั่นคงในการทำงาน	4.16±0.80	3.57±0.53	4.10±0.57	2.44±0.73	3.76±0.95
5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.17±0.70	3.57±0.79	3.10±1.10	2.67±0.50	3.60±0.97
6. มีโอกาสในการพัฒนาและแสดงศักยภาพส่วนตัว	4.04±0.84	3.71±0.76	3.10±1.10	3.22±0.67	3.67±0.93
7. ลักษณะงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม	4.24±0.72	4.00±0.00	4.30±0.67	4.11±0.33	4.20±0.60
8. บุคลากรในภาควิชามีความเอื้อเฟื้ออาทรและห่วงใยกันและกัน	3.76±0.66	3.43±0.53	3.80±0.92	3.78±0.44	3.73±0.67
9. ภาควิชามีการร่วมกันทำงานเป็นทีมและมีการช่วยเหลือกัน	3.88±0.80	3.43±0.53	3.70±0.67	3.56±0.53	3.72±0.70
10. ความสมดุลที่ดีระหว่างภาระงานกับการดำเนินชีวิต	4.00±1.02	3.86±1.07	3.50±1.08	4.11±1.05	3.90±1.03
11. การแข่งขันงาน แข่งแย้งชิงดีชิงเด่น	3.08±1.02	3.57±0.53	3.00±1.05	3.56±1.13	3.22±0.99
12. รู้สึกเบื่อหน่าย หรือเครียดกับการทำงานประจำวัน	3.17±1.43	4.00±0.82	4.00±0.82	3.89±0.78	3.58±1.20
<b>ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม</b>	<b>3.87±0.63</b>	<b>3.57±0.53</b>	<b>3.70±0.82</b>	<b>3.56±0.53</b>	<b>3.73±0.64</b>

สาย ก หมายถึง อาจารย์ สาย ข หมายถึง พยาบาล สาย ค หมายถึง สายสนับสนุน

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และจำแนกตามสายงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	สายงาน				รวม Mean±S.D.
	สาย ก	สาย ข	สาย ค		
			ข้าราชการ Mean±S.D.	ลูกจ้าง Mean±S.D.	
1. ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของภาควิชา	4.28±0.68	3.86±0.38	4.80±0.42	4.11±0.33	4.29±0.61
2. พร้อมปกป้องหน่วยงาน ถ้าถูกกล่าวหา/โจมตีจากผู้อื่น	4.20±0.71	3.86±0.38	4.70±0.48	4.00±0.50	4.22±0.64

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	สายงาน				รวม
	สาย ก	สาย ข	สาย ค		
			ข้าราชการ	ลูกจ้าง	
Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	
3. พร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น ถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า	3.40±1.15	3.43±1.51	4.20±0.79	3.22±0.97	3.53±1.14
4. ยินดีใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้จะไม่ได้รับผลตอบแทน	3.84±0.80	4.29±0.49	3.90±0.74	3.56±0.73	3.86±0.75
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม</b>	<b>3.92±0.70</b>	<b>3.86±0.38</b>	<b>4.80±0.42</b>	<b>3.89±0.33</b>	<b>4.08±0.66</b>

4. ความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (mean=3.78 S.D.=0.70) โดยมีความเชื่อมั่นมากที่สุดในเรื่องผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเททำงาน (mean=4.00 S.D.=0.82) และมีความเชื่อมั่นน้อยที่สุดในเรื่องทิศทางการนำสามารถทำให้บุคลากรในภาคมีความสุข (mean=3.45 S.D.=0.73)

เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสาย ก มีความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาในภาพรวมสูงที่สุด (mean=4.16 S.D.=0.55) รองลงมาคือ บุคลากรสาย ค ที่เป็นข้าราชการ (mean=3.90 S.D.=0.99) บุคลากรสาย ข (mean=3.71 S.D.=0.49) และบุคลากรสาย ค (ลูกจ้าง) (mean=3.56 S.D.=0.53) โดยบุคลากรสาย ก มีความเชื่อมั่นมากที่สุดในเรื่องเข้าใจวิสัยทัศน์ ทิศทางยุทธศาสตร์ และแผนงานของภาควิชา (mean=4.20 S.D.=0.58) และมีความเชื่อมั่นน้อยที่สุดในเรื่องทิศทางการนำสามารถทำให้บุคลากรในภาควิชามีความสุข (mean=3.64 S.D.=0.70) บุคลากรสาย ข มีความเชื่อมั่นมากที่สุด 3 ประเด็น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.71 ได้แก่ พอใจในการจัดการและพร้อมที่จะร่วมมือปรับเปลี่ยนขยายงานเชิงรุกของภาควิชา หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

และให้การสนับสนุน ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเททำงาน และมีความเชื่อมั่นน้อยที่สุดในเรื่องทิศทางการนำสามารถทำให้บุคลากรในภาควิชามีความสุข (mean=3.14 S.D.=0.38) บุคลากรสาย ค ที่เป็นข้าราชการมีความเชื่อมั่นมากที่สุดในเรื่องผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเททำงาน (mean=4.00 S.D.=1.25) และมีความเชื่อมั่นน้อยที่สุดในเรื่องมีช่องทางในการสื่อสารความเข้าใจกับผู้บริหาร/หัวหน้าได้ดี (mean=3.30 S.D.=1.06) สำหรับบุคลากรสาย ค ที่เป็นลูกจ้างมีความเชื่อมั่นมากที่สุดในเรื่องผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเททำงาน (mean=4.22 S.D.=0.83) และมีความเชื่อมั่นน้อยที่สุดในเรื่องทิศทางการนำสามารถทำให้บุคลากรในภาคมีความสุข (mean=3.00 S.D.=0.50) (ตารางที่ 3)

5. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชา (ตารางที่ 4) พบว่า สายงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการภาควิชาในภาพรวม และจำแนกตามสายงาน

ความเชื่อมั่นต่อการนำ และการบริหารจัดการภาควิชา	สายงาน				รวม Mean±S.D.
	สาย ก	สาย ข	สาย ค		
			ข้าราชการ	ลูกจ้าง	
Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	
1. เข้าใจวิสัยทัศน์ ทิศทางยุทธศาสตร์ และ แผนงานของภาควิชา	4.20±0.58	3.29±0.49	3.60±0.70	3.22±0.44	3.78±0.70
2. ทิศทางการนำและการจัดการของภาควิชา ถูกต้องเหมาะสม	3.92±0.64	3.29±0.49	3.90±0.88	3.22±0.44	3.71±0.70
3. มีช่องทางในการสื่อสารความเข้าใจกับ ผู้บริหาร/หัวหน้าได้ดี	3.72±0.79	3.29±0.49	3.30±1.06	3.44±1.01	3.53±0.86
4. ทิศทางการนำสามารถทำให้บุคลากร ในภาควิชามีความสุข	3.64±0.70	3.14±0.38	3.60±0.97	3.00±0.50	3.45±0.73
5. พอใจในการจัดการและพร้อมที่จะร่วมมือ ปรับเปลี่ยนขยายงานเชิงรุกของภาควิชา	4.04±0.68	3.71±0.76	3.60±0.97	3.44±0.53	3.80±0.75
6. หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงานและให้การสนับสนุน	3.76±0.78	3.71±0.49	3.40±1.07	3.44±1.13	3.63±0.87
7. ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทุ่มเททำงาน	4.00±0.71	3.71±0.49	4.00±1.25	4.22±0.83	4.00±0.82
<b>ความเชื่อมั่นด้านการนำและการบริหาร จัดการภาควิชาโดยภาพรวม</b>	<b>4.16±0.55</b>	<b>3.71±0.49</b>	<b>3.90±0.99</b>	<b>3.56±0.53</b>	<b>3.94±0.68</b>

ระยะเวลาในการทำงานที่ภาควิชาที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสุขมากที่สุดในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา จำแนกตามสายงาน ดังนี้

สาย ก เห็นว่าในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา มีความสุขมากที่สุดในด้านการทำงาน ร้อยละ 37.5 รองลงมา คือ การเรียนการสอน และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 31.2

สาย ข เห็นว่าในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา มีความสุขมากที่สุดในด้านเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 57.1 น้อยที่สุด คือ ด้านการงาน ร้อยละ 42.9

สาย ค (ข้าราชการและลูกจ้าง) เห็นว่าในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา มีความสุขมากที่สุดในด้านเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 50.0 น้อยที่สุด คือ การมีหัวหน้างานที่ดี ร้อยละ 20.0

7. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้มีความเครียดมากที่สุดในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา จำแนกตามสายงาน ดังนี้

สาย ก เห็นว่าในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา มีความเครียดมากที่สุดในด้านการทำงาน ร้อยละ 43.8 น้อยที่สุด 2 ด้าน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 12.5 ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และด้านการเรียนการสอน

สาย ข เห็นว่าในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา มีความเครียดมากที่สุดในด้านการทำงาน ร้อยละ 83.3 น้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 16.7



ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	การนำและการบริหารจัดการภาควิชา
<b>สายงาน</b>			
สาย ก	3.87±0.63	3.92±0.70	4.16±0.55
สาย ข	3.57±0.53	3.86±0.38	3.71±0.49
สาย ค ข้าราชการ	3.70±0.82	4.80±0.42	3.90±0.99
สาย ค ลูกจ้าง	3.56±0.53	3.89±0.33	3.56±0.53
P-value	0.119	0.001*	0.004*
<b>เพศ</b>			
ชาย	3.92± 0.49	4.14±0.77	4.07±0.62
หญิง	3.67± 0.68	4.05±0.62	3.89±0.70
P-value	0.156	0.636	0.425
<b>ระยะเวลาการทำงาน (ปี)</b>			
0-4	3.75±0.71	3.33±0.50	3.89±0.60
5-9	3.63±0.74	3.88±0.35	3.75±0.71
10-14	3.60±0.55	3.60±0.55	3.80±0.48
15-19	3.43±0.53	4.00±0.00	4.00±0.82
20 ปีขึ้นไป	3.90±0.62	4.59±0.50	4.05±0.72
P-value	0.081	0.000*	0.230

\*P<0.05

สาย ค (ข้าราชการและลูกจ้าง) เห็นว่าในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมา มีความเครียดมากที่สุดในด้านบรรยากาศในการทำงาน ร้อยละ 43.8 น้อยที่สุด คือ หัวหน้างาน ร้อยละ 25.0

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน จำแนกตามสายงาน ดังนี้

สาย ก เห็นว่าสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากที่สุด 2 ด้าน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 30.8 ได้แก่ ด้านกิจกรรมสัมพันธ์ และบรรยากาศในการทำงาน น้อยที่สุด 2 ด้าน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 7.7 ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สาย ข เห็นว่าสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงาน ร้อยละ 66.7 น้อยที่สุด คือ ด้านการงาน ร้อยละ 33.3

สาย ค (ข้าราชการและลูกจ้าง) เห็นว่าสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ ร้อยละ 58.3 น้อยที่สุด คือ การจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับความสามารถและทรัพยากร ร้อยละ 16.7

## วิจารณ์

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ และสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าภาควิชาที่มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดทางวิชาชีพ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่าไม่ถูกโยกย้าย ปลดออก หรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ รวมทั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรทุกสายงานในเรื่องของสิทธิด้านการรักษาพยาบาลสำหรับบุคลากรและญาติสายตรงของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ที่มีความแตกต่างกับบุคลากรของคณะอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ทะไลลามะ และ Muzzenberg<sup>9</sup> ที่กล่าวว่า องค์กรควรมีนโยบาย และระเบียบปฏิบัติที่เอื้อต่อการสร้างความสุขให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มกำลังใจและความพึงพอใจของพนักงาน ทั้งเรื่องการลงทุนในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพราะแสดงให้เห็นว่าองค์กรนับถือและเชื่อใจพนักงานช่วยให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับจรรยา ดาสา<sup>10</sup> ที่ให้ความเห็นว่าการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรแยกตามสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างสาย ข มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าสาย ค และสาย ก อาจเป็นเพราะว่าสาย ก เป็นอาจารย์แพทย์ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ค่าตอบแทนสูง และยังได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน เช่น การประชุมวิชาการ การลาศึกษาต่อต่างประเทศ ที่พักอาศัย เป็นต้น จึงทำให้รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานมากกว่าสายอื่นๆ ส่วนสาย ข จะเป็นบุคลากรสังกัดหน่วยย่อยของภาควิชาซึ่งมีลักษณะเป็นหน่วยปิด ทำให้ไม่มีเวลาแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและ

ประชุมวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองมากนัก กระทบกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร นโยบายของภาควิชาช้ากว่าสายอื่นๆ รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาชีพเมื่อเทียบกับสาย ข ที่สังกัดฝ่ายบริการพยาบาลนั้น ซึ่งมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้สูงกว่าทั้งในเชิงบริหารและเชิงวิชาการ เช่น การเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตรวจการพยาบาล และยังสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ส่วนสาย ข ที่สังกัดภาควิชาสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งพยาบาลชำนาญการพิเศษเท่านั้น ส่วนการจะเข้าสู่ตำแหน่งเชี่ยวชาญนั้นจะมีข้อจำกัดด้านปริมาณงานทางด้านบริการพยาบาล กรอบตำแหน่งทางวิชาการ จึงอาจทำให้รู้สึกมีความสุขที่ต่ำกว่าสายอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg<sup>10</sup> ที่กล่าวว่าปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการณ์ทำงานอันได้แก่ นโยบายการบริหารงาน วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรของภาคอุตสาหกรรมและนรีเวชวิทยามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการวัยกลางคนและสูงอายุ จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับอิสราภรณ์รัตน์นช<sup>11</sup> ที่อธิบายว่า อายุการทำงานยิ่งมากขึ้นเท่าใด ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของภาควิชามากที่สุด รองลงมาพร้อมปกป้องหน่วยงาน ถ้าถูกกล่าวหาหรือถูกโจมตีจากบุคคลอื่น อาจเป็นเพราะว่ามีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และพยายามผลักดันให้บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าตามช่วงระยะเวลาที่ควรจะเป็นอย่างต่อเนื่อง บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานที่นี้มายาวนานจนมีความผูกพันลึกซึ้งถึงความ เป็นมาและพัฒนาการที่เป็นรูปธรรมของภาควิชา ส่วนด้านความยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน อาจเป็นเพราะว่าคณะ

แพทยศาสตร์เอื้อประโยชน์และมีบริการที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่เหนือกว่าองค์กรอื่นๆ เช่น เงินประกันสังคมสวัสดิการการรักษาพยาบาล และสวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ เข้ามาเสริม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตได้อย่างพอเพียงไม่เดือดร้อน ทำให้เกิดความผูกพันและสามารถสร้างความสนใจหรือดึงดูดบุคลากรให้คงอยู่และเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan<sup>12</sup> ที่ได้กล่าวว่าเป็นความเกี่ยวพันยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนมีความภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความภักดีต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดย Steers และ Porter<sup>13</sup> ได้พบว่า มีผู้ศึกษาความผูกพันขององค์กรไว้ 2 แนวคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ และการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McGee และ Ford<sup>14</sup> ที่ว่าการศึกษาความผูกพันทางเจตคติเป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์กรได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรถ้าจะไปทำงานที่อื่น โดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

4. ด้านการนำและการบริหารจัดการภาควิชา สุนติศาสตร์และนรีเวชวิทยา พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าหัวหน้าภาควิชาได้มีการทำความเข้าใจชี้แจงนโยบายและทิศทางการนำของภาควิชาให้บุคลากรได้รับทราบทุกสายและทุกคนอย่างชัดเจน ทั้งในโอกาส

การจัดสัมมนาภาควิชาและชี้แจงนโยบายต่อที่ประชุมภาควิชาอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสาย ก มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ทิศทางยุทธศาสตร์และแผนงานของภาควิชามากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าแผนงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพันธกิจ เช่น ด้านการเรียนการสอนซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรง และเป็นพันธกิจหลักของสาย ก ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทีม กลไก วิธีการทำงาน และกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมขึ้นในภาควิชา และทีมสหสาขาวิชา ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกสายสามารถทำงานร่วมทีมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรสายสนับสนุนต้องมีโอกาสก้าวหน้าจากความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ที่สำคัญผู้บริหารเป็นคนที่อยู่ติดตนเองให้กับบุคลากรและองค์กร รองลงมาผู้รู้สึกพอใจในการจัดการและพร้อมที่จะร่วมมือปรับเปลี่ยนขยายงานเชิงรุกของภาควิชา และกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกที่ผู้บริหารภาควิชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเททำงาน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีแผนพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม โดยใช้ประโยชน์จากขั้นตอนการประกันคุณภาพ และขั้นตอนการประเมินตนเอง จากการเยี่ยมสำรวจ และข้อมูลป้อนกลับ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และนำโอกาสพัฒนามาวางแผนและปฏิบัติได้ตามแผน ส่วนด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทิศทางการนำจะสามารถทำให้บุคลากรในภาคมีความสุขน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าในระยะเริ่มต้นของแผนยังขาดการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงหรือไม่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้บุคลากรบางคนไม่เข้าใจ และเกิดความไม่มั่นใจพอ

#### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของบุคคล
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยระบบการให้รางวัล หรือผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนตามความเหมาะสม

4. ผู้บริหารควรให้ความนับถือ ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานภาพหรือตำแหน่งใดในองค์กร

5. องค์กรควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

6. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีส่วนในการวางแผนและร่วมรับทราบนโยบาย เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

## สรุป

ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อการนำและการบริหารจัดการ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจหรือพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ และช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และมีความจงรักภักดี ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพยายามหากกลยุทธ์หรือปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร อันเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับความสำเร็จในการบริหารงานภาควิชาภาควิชาสุติศาสตร์และนรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ

## เอกสารอ้างอิง

1. Wiyavanon P. Human resource management. 2<sup>nd</sup> ed. Bangkok: National Institute of Development Administration; 1994.

2. Hirankiti S. Human resource management. Bangkok: Teerofilm and Sitax; 1999.
3. McKenna PM. Psychology applied to work. 6<sup>th</sup> ed. California: Thomson/Wadsworth; 2000.
4. Horadad P. Industrial psychology and organization. Bangkok: Kasetsart University Book Center; 1997.
5. Tiya S. Management principle. 2<sup>nd</sup> ed. Bangkok: Thammasat University Press; 2001.
6. McGregor DM. The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill; 1960.
7. Best JW. Research in education. 3<sup>rd</sup> ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall; 1977; 174.
8. Lama D, Muiyzenberg LVD. The leader's way: money, success and happiness on the path of quality and integrity. (Suwannarat S, Translator) Bangkok: Nationbook; 2009.
9. Dasa J. Happiness at work [homepage on the Internet]. Bangkok: The Halal Science Center, Chulalongkorn University and Vcharkarn.com; 2009 [cited 2012 Aug 9]. Available from: <http://www.vcharkarn.com/varticle/39142>.
10. Herzberg F. The motivation to work. New York: John Wiley and Sons; 1959.
11. Rattanakoch I. The relationship between demographic factors and quality of working life and organizational commitment of supporting staff at Prince of Songkla University, Pattani Campus. Research report. Pattani: Research Fund, Prince of Songkla University; 2008.
12. Buchanan B. Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. ASQ 1974; 19: 533 - 46.
13. Steers RM, Porter LW. Motivation and work behavior. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill; 1983.
14. McGee GW, Ford RC. Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. J Appl Psychol 1987; 72: 638 - 41.