ORIGINAL ARTICLE

Organizational Commitment among Personnel of the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

Ousanee Thamsuwan
M.A.(Educational Administration), Personnel officer
Personnel Unit, Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

Abstract

This research aimed to investigate and compare the level of organizational commitment of the personnel in the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University. A five-scaled questionnaire was administered to all personnel in the Faculty of Medicine. It was found that (1) the majority of the personnel were female, aged 30-39, married, and attaining an educational level lower than a bachelor's degree. Most of them had been working at the operational level in the Faculty of Medicine for 15-19 years, were Type-B personnel without specific personnel classification, and were affiliated with the nursing service section. Most personnel were on duty during office hours, and residing off campus; (2) the organizational commitment of the personnel was at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.43); and (3) the personnel's levels of organizational commitment were significantly different with respect to gender, age, marital status, educational level, length of work experience with the Faculty of Medicine, functional level, positional designation, personnel classification, unit of affiliation, hours of work, and place of residence.

Keywords: Faculty of Medicine, Prince of Songkla University, organizational commitment, personnel

Songklanakarin Journal of Social Sciences and Humanities 8(2) May - Aug. 2002: 171-183
รับต้นฉบับ 14 กุมภาพันธ์ 2545 ปรับปรุง-แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 12 กรกฎาคม 2545
รับลงตีพิมพ์ 26 กรกฎาคม 2545

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ
กศ.ม.(บริหารการศึกษา), เจ้าหน้าที่บุคคล 7
งานการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งหมด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานในระดับปฏิบัติการที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 15-19 ปี เป็นบุคลากรสาย ข ไม่มีระดับตำแหน่ง สังกัดฝ่ายบริการพยาบาล ปฏิบัติงานในเวลาราชการ และมีที่พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัย (2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.43) และ (3) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย

คำสำคัญ: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ความผูกพันต่อองค์การ, บุคลากร

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้เกิดประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุดเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง และเป็นที่ทราบว่า ถ้าการบริหารทรัพยากรต่างๆ ดี ไม่ว่าจะเกิดวิกฤติการณ์อะไรทั้งภายใน ภายนอก ก็จะสามารถแก้ปัญหาหรือผ่อนหนักให้เป็นเบาได้ สิ่งที่จะต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญมากที่สุดก็คือ **"คน"** หรือ **"ทรัพยากรมนุษย์"** ในองค์การนั่นเอง (สุชาญ โกศิน และคณะ, ม.ป.ป., 168) การที่จะให้มีปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีความพร้อมเป็นเรื่องที่ทำได้ไม่ง่ายนัก เพราะทรัพยากรมนุษย์ต่างจากปัจจัยด้านตัวเงินและวัตถุสิ่งของอื่นๆ การจัดการและพัฒนารวมทั้งรักษาไว้ให้ได้ใช้งานได้ต่อไปอย่างมีคุณค่านับเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ทั้งเวลาและความพยายามอย่างมาก (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, 159) ทุกองค์การประกอบขึ้นด้วยคนเป็นสำคัญ หากปราศจากคนแล้วก็จะเหลือแค่วัตถุที่เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์การจะอยู่ได้และเจริญได้ด้วยการทำงานของคนด้วยทักษะที่พัฒนา ด้วยผลงานที่ดี ด้วยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวย และด้วยความผูกพันกับองค์กร (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2533, 1) ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540,

158)

การสร้างพนักงานให้เกิดความผูกพัน (Commitment) สูง มีแนวโน้มที่พนักงานใช้ทักษะและความสามารถพิเศษในการทำงานอย่างเต็มที่ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542, 23) พนักงานขององค์การทุกระดับล้วนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถ้าภายในองค์การมีคนดี มีความรู้ความสามารถ มีการทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ และความคิดริเริ่ม ตลอดทั้งมีความจงรักภักดีทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ องค์การนั้นก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง (สุชาญ โกศิน และคณะ, ม.ป.ป., 168) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ ประกอบด้วยบุคลากร ณ เดือนธันวาคม 2543 จำนวนทั้งสิ้น 2,863 คน ที่มีพันธกิจทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริการในการผลิตและพัฒนาแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางและบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรมให้สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมโดยเน้นการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีทิศทางที่ตอบสนองต่อปัญหาของประเทศโดยเฉพาะภาคใต้ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการผลิตแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญ บุคลากรทางการแพทย์ และเป็นศูนย์การแพทย์ระดับตติยภูมิ เพื่อเป็นแหล่งส่งต่อของผู้ป่วยที่เป็นโรคซับซ้อนในภาคใต้และชี้นำสังคมในการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนและร่วมพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์, 2542, 4) จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ให้ปฏิบัติงานในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุพันธกิจ โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วไป หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพด้วย ดัชนีชี้วัดความสำเร็จดังกล่าวประการหนึ่งคือความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ได้ในระยะยาว เป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ผู้บริหารในปัจจุบันนี้ต้องเป็นผู้สร้างความผูกพัน ความผูกพันที่เป็นการอุทิศเวลาของผู้ใต้บังคับบัญชาให้กับผู้นำและสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามคำสั่งและเชื่อฟังคำสั่ง (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542, 22) และการเพิ่มกลยุทธ์ต่างๆ ก่อให้เกิดจุดแข็งและสร้างความผูกพันกับทีมงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป งานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะ และเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลง งานการเจ้าหน้าที่จึงควรมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ที่ก่อให้เกิดความสมดุลในจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในคณะ จึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีผลต่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนะของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงาน และที่พักอาศัย
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. วิธีการเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามส่งไปยังบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ ทุกคน จำนวน 2,863 ฉบับ และได้รับกลับคืน 1,719 ฉบับ (ร้อยละ 60.04 ของแบบสอบถามทั้งหมด) เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วพบว่ามีความสมบูรณ์ 1,664 ฉบับ (ร้อยละ 96.80 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามโดยแยกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 11 ข้อ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานในแง่ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (1982, 27) ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ (1) ความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ (2) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยกำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของ Likert แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. การตรวจสอบเครื่องมือ แบบสอบถามได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2543 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2543 และนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี alpha-coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันระหว่างกลุ่มตามตัวแปรเป็นรายคู่ และใช้ Scheffe' test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ผลการศึกษา

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.43, S.D. = .5288) ดังนี้

องค์ประกอบความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย
ความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ	3.63
ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	3.25
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การ	3.43

2. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของกลุ่มตามตัวแปรเป็นรายคู่พบว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันตามตารางที่ 1 และตารางที่ 2

อภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์การในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปร เพศ และตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P	ผลการเปรียบเทียบ
เพศ						
1. ชาย	396	3.31	0.61			• กลุ่ม 1< กลุ่ม 2
2. หญิง	1,268	3.46	0.49			
รวม	1,664			-4.29	0.000**	
ตำแหน่งหน้าที่						
1. ระดับหัวหน้า-ภาควิชา/หัวหน้างาน	89	3.78	0.48			• กลุ่ม 1 > กลุ่ม 2
2. ระดับปฏิบัติการ	1,575	3.40	0.52			
รวม	1,664			6.56	0.000**	

($\bar{x}$ = 3.43, S.D. = .5288 ร้อยละ 68.6) อาจเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงสภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่เกิดภาวะวิกฤติ รัฐบาลจำเป็นต้องปรับปรุงระบบราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายลง วิธีการหนึ่งคือ มาตรการลดขนาดอัตรากำลังคนภาครัฐ โดยให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอัตรากำลังที่มีอยู่ อีกทั้งยังผลักดันให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว ได้มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีการประเมิน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน จากผู้ประเมินทั้งภายในและภายนอก ประกอบกับความไม่ชัดเจนในการเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ จึงทำให้บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ ได้มีการปรับปรุงสวัสดิการค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น การจ่ายเงินสมนาคุณให้แก่อาจารย์ การจ่ายเงินแก่เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่อยู่เวรวันหยุดราชการและนอกเวลาราชการ และนอกเวลาทำการปกติ โครงการผ่าตัดนอกเวลาราชการโครงการบริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกเวลาราชการของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ค่าตอบแทนบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ สาขาขาดแคลน เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์, 2540) ซึ่งการให้เงินนั้นเป็นการจูงใจคนที่ดีที่สุด แต่สามารถรองรับความพอใจของคนได้ไม่นานนักหรือในระดับหนึ่งๆ (ดนัย เทียนพุฒ, 2543, 31) จึงอาจยังไม่สอดคล้องกับความต้องการบริการจากองค์การที่ให้กับบุคลากรจนสามารถก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ ประกอบกับความแตกต่างกันของแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to Work) คนบางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้เงินเดือนค่าจ้างเป็นผลตอบแทน บางคนอาจจะมีความต้องการทางด้านจิตใจในการที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมอยู่กับกลุ่มคนต่างๆ ในองค์การ หรืออาจต้องการที่จะมีฐานะหรือตำแหน่งต่างๆ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเหล่านี้จะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และแรงจูงใจอาจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่น แตกต่างกันไปตามกาลเวลาอีกด้วย

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปร

2.1 เพศ: เพศหญิง และชาย มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ($\bar{x}$ = 3.46, 3.31 ตามลำดับ)

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของส่วนราชการเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงาน และที่พักอาศัย

ตัวแปร	แหล่งความแปรปวน	df	SS	MS	F	ผลการเปรียบเทียบ
อายุ						
1. ต่ำกว่า 30 ปี	ระหว่างกลุ่ม	3	19.744	6.581	24.534	• กลุ่ม 1 < กลุ่ม 2, 3 และ 4
2. 30–39 ปี	ภายในกลุ่ม	1,660	445.306	0.268		• กลุ่ม 2 < กลุ่ม 3 และ 4
3. 40–49 ปี						
4. 50 ปีขึ้นไป						
	รวม	1,663	465.050			
สถานภาพสมรส						
1. โสด	ระหว่างกลุ่ม	2	18.403	9.201	34.218	• กลุ่ม 1< กลุ่ม 2 และ 3
2. สมรส	ภายในกลุ่ม	1,661	446.647	0.269		
3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่						
	รวม	1,663	465.050			
การศึกษา						
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	ระหว่างกลุ่ม	2	14.012	7.006	25.800	• กลุ่ม 1 > กลุ่ม 2 และ 3
2. ปริญญาตรี	ภายในกลุ่ม	1,661	451.038	0.272		• กลุ่ม 2 > กลุ่ม 3
3. ปริญญาตรีขึ้นไป						
	รวม	1,663	465.050			
ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์						
1. ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	4	19.802	4.951	18.446	• กลุ่ม 1 < กลุ่ม 2, 3, 4
2. 5–9 ปี	ภายในกลุ่ม	1,659	445.248	0.268		• กลุ่ม 2 และ 3 < กลุ่ม 5
3. 10–14 ปี						
4. 15–19 ปี						
5. 20 ปีขึ้นไป						
	รวม		1,663	465.050		
สายการปฏิบัติงาน						
1. สาย ก	ระหว่างกลุ่ม	4	12.289	3.072	11.257	• กลุ่ม 2 < กลุ่ม 3, 4 และ 5
2. สาย ข	ภายในกลุ่ม	1,659	452.761	0.273		
3. สาย ค						
4. ลูกจ้างประจำ						
5. ลูกจ้างชั่วคราว						
	รวม		1,663	465.050		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปวน	df	SS	MS	F	ผลการเปรียบเทียบ
ระดับตำแหน่ง						
1. ไม่มีระดับ	ระหว่างกลุ่ม	3	10.929	3.643	13.317	• กลุ่ม 1 > กลุ่ม 3
2. ระดับ 1–3	ภายในกลุ่ม	1,660	454.121	0.274		• กลุ่ม 3 < กลุ่ม 4
3. ระดับ 4–5						
4. ระดับ 6 ขึ้นไป						
	รวม		1,663	465.050		
หน่วยงานที่สังกัด						
1. สำนักงานเลขานุการ	ระหว่างกลุ่ม	5	22.783	4.557	17.082	• กลุ่ม 1 > กลุ่ม 5
2. ภาควิชา	ภายในกลุ่ม	1,658	442.267	0.267		• กลุ่ม 2 < กลุ่ม 3 และ 5
3. ฝ่ายอำนวยการ รพ.						• กลุ่ม 3 > กลุ่ม 5
4. ฝ่ายเภสัชฯ/ทันตฯ						
5. ฝ่ายบริการพยาบาล						
6. อื่นๆ						
	รวม		1,663	465.050		
ลักษณะเวลาปฏิบัติงาน						
1. ในเวลาราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	16.148	5.383	19.904	• กลุ่ม 1 > กลุ่ม 2, 3 และ 4
2. ในและนอกเวลาราชการ (OT)	ภายในกลุ่ม	1,660	448.902	0.270		• กลุ่ม 2 < กลุ่ม 4
3. เป็นผลัด/กะ						
4. เป็นผลัด/กะ และ นอกเวลาราชการ (OT)						
	รวม		1,663	465.050		
ที่พักอาศัย						
1. พักอาศัยอยู่ภายใน มหาวิทยาลัย	ระหว่างกลุ่ม	2	9.502	4.751	17.323	• กลุ่ม 1 < กลุ่ม 3
2. พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัย โดยเบิกค่าเช่า/ค่าเช่าซื้อ/ ค่าผ่อนชำระหนี้เงินกู้บ้าน จากทางราชการ	ภายในกลุ่ม	1,661	455.548	0.274		
3. พักนอกมหาวิทยาลัย						
	รวม		1,663	465.050		

แต่เพศชายชอบทำงานท้าทายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดมากกว่าเพศชาย (ปรียาพร วงศ์–อนุตรโรจน์, 2544, 124) และปัจจัยที่ผู้หญิงให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ชายคือ การควบคุมงาน ความเห็นของสังคมเกี่ยวกับงาน สภาพการทำงาน รวมทั้งชั่วโมงทำงาน ความง่ายของงาน ปัจจัยที่ผู้หญิงสนใจน้อยกว่าผู้ชายคือ โอกาสก้าวหน้า ค่าจ้าง และวิธีการจัดการ ผู้หญิงต้องการคำสรรเสริญและความสนใจจากผู้ควบคุมงาน และต้องการให้ผู้ควบคุมงานชอบตน

มากกว่าผู้ชาย (สมพงศ์ เกษมสิน, 2526, 276) ซึ่งรวมพร กูลเริ่มตั้ง (2542, 67) พบว่าบุคลากรที่เห็นว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในระดับปานกลางหรือต่ำ ทั้งนี้ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2539, 28) สรุปว่าความผูกพันต่อองค์การ อาจสร้างอุปสรรคหรือส่งเสริมความก้าวหน้าในงานขึ้นกับการปรับตนเองให้เข้ากับองค์การได้ดีเพียงใด

2.2 อายุ: บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี 30–39 ปี 40–49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มอายุ 30–39 ปี กลุ่มอายุ 40–49 ปี และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x}$ = 3.27, 3.42, 3.53, 3.64 ตามลำดับ)

บุคลากรกลุ่มอายุ 30–39 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มอายุ 40–49 ปี และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับหน่วยงานแห่งอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไปอย่างกลมกลืน (Hrebiniak and Alutto, 1972, 557–562) และจากการส่งเสริมเปิดโอกาสให้บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องที่เป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงอาจทำให้บุคลากรที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

2.3 สถานภาพสมรส: บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ($\bar{x}$ = 3.29, 3.49, 3.59 ตามลำดับ)

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่ไม่มีภาระทางครอบครัว สามารถตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนได้ตามที่ตนคาดหวังได้ง่ายกว่า ซึ่ง Johnston (1991, 503–513) พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเซาท์เวสเทอร์น สหรัฐอเมริกาให้คุณค่าความสำคัญมากที่สุดขององค์ประกอบความพึงพอใจในงานคือค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเปลี่ยนงานจึงทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ประกอบกับสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความสุขครอบครัวอบอุ่น ผู้ที่มีสถานภาพสมรสต้องการความมั่นคงของครอบครัว และคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้จัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้เหมาะสมกับสถานภาพครอบครัว จัดบริการรถรับ–ส่งโรงเรียนแก่บุตรของบุคลากร โครงการเลี้ยงดูบุตรบุคลากร ซึ่งเป็นบริการขององค์การที่จัดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การ

2.4 การศึกษา: บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}$ = 3.49, 3.41, 3.19 ตามลำดับ)

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสเลือกงานที่จะปฏิบัติและองค์การตามที่ตนต้องการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย หากองค์การไม่สามารถสนองตอบความต้องการให้แก่บุคลากรได้ บุคลากรจะตัดสินใจเปลี่ยนงานไปสู่แห่งใหม่ที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า อนึ่งการศึกษาเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคตหรือเปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต (ดนัย เทียนพุฒ, 2543, 181) ประกอบ

กับโอกาสในการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน ไม่ใช่วุฒิทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความสามารถ ภาระงาน และประสิทธิผลของงานที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงอาจทำให้บุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

2.5 ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่างกัน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5–9 ปี 10–14 ปี 15–19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5–9 ปี 10–14 ปี 15–19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ($\bar{x}$ = 3.24, 3.43, 3.42, 3.48, 3.61 ตามลำดับ)

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ 5–9 ปี และ 10–14 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นส่วนราชการที่ได้รับการจัดตั้งให้ดำเนินงานมานานกว่า 29 ปี บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 15–19 ปี ซึ่งระยะเวลาการทำงานเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้นจะเป็นการสั่งสมสิ่งจูงใจในการทำงานและเป็นการพัฒนาอาชีพของตนในองค์การที่จะทำให้บุคคลได้รับสิ่งจูงใจจากองค์การมากขึ้น ที่สำคัญได้แก่ เบี้ยหวัด บำนาญ ผลประโยชน์ และการแบ่งปันผลกำไรมากขึ้น (Sheldon, 1971, 146) ประกอบกับระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จึงอาจทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

2.6 สถานภาพปฏิบัติงาน: บุคลากรที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ ระดับหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าภาควิชา/หน่วยงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรระดับปฏิบัติการ ($\bar{x}$ = 3.78, 3.40 ตามลำดับ)

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า เป็นผู้ที่มีหน้าที่คิดวางแผน สั่งการให้งานขององค์การเป็นไปได้อย่างดี เรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อความอยู่รอดของผู้ปฏิบัติงานและองค์การ โดยจะได้รับมอบอำนาจในระดับหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานสูงกว่าระดับปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุญเกียรติ บุญนำ (2541, 37) พบว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่ำ ความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายสูงส่งผลให้ผู้ที่เป็นหัวหน้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในผลงานต้องการให้งานก้าวหน้า (สุนันทา เลาหนันทน์, 2531, 9) จึงทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าภาควิชา/หน่วยงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าระดับปฏิบัติการ

2.7 สายการปฏิบัติงาน: บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ สาย ก สาย ข สาย ค ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรสาย ข มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรสาย ค ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{x}$ = 3.34, 3.32, 3.51, 3.48, 3.48 ตามลำดับ)

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะงานของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่นอกจากจะมีภาระหน้าที่การเรียนการสอนแล้ว ยังมีภาระงานด้านการให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ด้วย บุคลากรส่วนใหญ่ทางด้านการแพทย์ที่สำคัญ ได้แก่

อาจารย์แพทย์ (สาย ก) และพยาบาล (สาย ข) เป็นสาขาวิชาชีพเฉพาะด้านที่เป็นที่ต้องการของสถาบันเอกชน และมีโอกาสได้รับเลือกเข้าปฏิบัติงานสูง ประกอบกับในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราที่ทางราชการกำหนดนั้น จะมีปัจจัยอื่นๆ มาเกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณที่จำกัด ข้อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในองค์การเดียวกัน จึงทำให้คณะไม่สามารถสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ ทั้งนี้บุคลากรสาย ก และ ข อาจจะมองที่ผลตอบแทน (เงิน) เป็นหลัก ประกอบกับวิชาชีพที่มีโอกาสการเปลี่ยนงานมากกว่าสาย ค/ลูกจ้าง ดังนั้นคนเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับข้อเสนอหรือโอกาสที่จะทำให้ตนก้าวหน้า หรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า จึงมีความผูกพันต่ำ ส่วนสาย ค ที่พบว่าสูง น่าจะเป็นเรื่องโอกาสที่ตรงกันข้าม ดังนั้นการทำงานที่แสดงความภักดีต่อองค์การ หรือผูกพันต่อองค์การมากๆ จะเป็นหลักประกันในความมั่นคงในอาชีพของตน สิ่งจูงใจด้านการเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ เมื่อบุคคลปฏิบัติงานไปแล้ว จึงจะรู้ว่าตนมีความพอใจต่องานหรือไม่ โดยดูจากรางวัลที่คาดคิดไว้กับที่ได้รับจริง ถ้าได้รับรางวัลตามที่คิดไว้ก็จะมีความพอใจต่องาน ถ้าไม่ได้รับรางวัลตามที่คิดก็จะไม่มีความพอใจ ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทนสามารถสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เพิ่มสูงขึ้น (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542, 269)

2.8 ระดับตำแหน่ง: บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ได้แก่ ไม่มีระดับ ระดับ 1–3 ระดับ 4–5 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่ไม่มีระดับตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 4–5 และบุคลากรระดับ 4–5 มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{x}$ = 3.46, 3.43, 3.32, 3.53 ตามลำดับ)

เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเพราะทางคณะได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในทุกระดับ เช่น จัดให้มีสวัสดิการยกเว้นค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว และการได้รับสิทธิ์ในส่วนเกินสิทธิ์ของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ ที่เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เงินสมทบค่าอาหารทำการล่วงเวลา อย่างเท่าเทียมกันทุกราย ดังนั้นอาจทำให้บุคลากรที่ไม่มีระดับตำแหน่งซึ่งเป็นลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 4–5

ส่วนบุคลากรระดับ 4–5 มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรระดับ 6 ขึ้นไป เนื่องมาจากโอกาส/จำนวนตัวเงินของการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในตำแหน่งของบุคลากรระดับ 6 ขึ้นไป มีมากกว่าระดับ 4–5 การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับ 6 ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรระดับ 4–5

2.9 หน่วยงานที่สังกัด: บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ ภาควิชา ฝ่ายอำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายเภสัชกรรม/ทันตกรรม ฝ่ายบริการพยาบาล และอื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่สังกัดสำนักงานเลขานุการ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่สังกัดภาควิชา และฝ่ายบริการพยาบาล และบุคลากรที่สังกัดฝ่ายอำนวยการโรงพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริการพยาบาล ($\bar{x}$ = 3.64, 3.27, 3.56, 3.48, 3.41, 3.53 ตามลำดับ)

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานเลขานุการ โดยเฉพาะมีโอกาสได้รับการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้นในฐานะหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย ผู้ชำนาญการจากคณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำมหาวิทยาลัย มากกว่าบุคลากรที่สังกัดภาควิชา ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวมีฐานะเด่นในสังคม และปรีชา รัตนมา (2540, 48) พบว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ ทั้งนี้ รวมพร กูลเริ่มตั้ง (2542, 59) ยังพบว่าโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

2.10 ลักษณะเวลาปฏิบัติงาน: บุคลากรที่มีลักษณะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ ในเวลาราชการ

ในและนอกเวลาราชการ (OT) เป็นผลัด/กะ เป็นผลัด/กะและนอกเวลาราชการ (OT) มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเวลาราชการมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในและนอกเวลาราชการ เป็นผลัด/กะ และเป็นผลัด/กะ/นอกเวลาราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในและนอกเวลาราชการมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลัด/กะ/นอกเวลาราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{x}$ = 3.53, 3.29, 3.38, 3.44 ตามลำดับ)

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ร้อยละ 59.13 มีสถานภาพสมรส ย่อมต้องการเวลาที่จะอยู่พร้อมหน้ากับครอบครัว จึงมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในเวลาปกติมากกว่าเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เวลาในการทำงาน เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544,124) ประกอบกับลักษณะงานการให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งเป็นภาระงานหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์จะต้องให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง บุคลากรจึงพยายามที่จะเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในเวลาราชการ ซึ่งเห็นได้จากการประกาศรับสมัครเพื่อย้ายพยาบาลให้ไปปฏิบัติงานหอผู้ป่วยนอก ภาควิชาหรือหน่วยงานที่ไม่ต้องปฏิบัติงานเป็นผลัด/กะ จะมีผู้มาสมัครเกินกว่าอัตราที่เปิดรับอยู่เสมอ

2.11 ที่พักอาศัย: ที่พักอาศัยที่ต่างกัน ได้แก่ พักอาศัยอยู่ภายในมหาวิทยาลัย พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัยโดยเบิกค่าเช่า/ค่าเช่าซื้อ/ค่าผ่อนชำระหนี้เงินกู้บ้านจากทางราชการ พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัย มีผลต่อความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{x}$ = 3.33, 3.41, 3.49 ตามลำดับ)

เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากจำนวนที่พักอาศัยไม่ได้สัดส่วนกับการเพิ่มขึ้นของอัตรากำลังที่ได้รับสวัสดิการด้านที่พัก กล่าวคือ อาคารที่พักมิได้ขยายหรือมีการก่อสร้างเพิ่มเติมมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา ในขณะที่อัตรากำลังแพทย์และพยาบาลที่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวเพิ่มขึ้น โดยในปี 2543 ได้บรรจุบุคลากรใหม่ที่เป็นแพทย์และพยาบาล จำนวน 151 ราย ทำให้มีการจัดสรรให้พักอาศัยร่วมกันมากกว่า 1 คนในแต่ละยูนิตที่พัก ประกอบกับสภาพความไม่ปลอดภัยของผู้ที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัยที่ยังมีอยู่ค่อนข้างสูงจากรายงานสถิติอุบัติการณ์/อุบัติเหตุ/อันตรายที่เกี่ยวกับบริหารสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ในปี 2543 ของงานอาคารสถานที่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีสถิติอุบัติการตรวจป้องกันรถยนต์/จักรยานยนต์ สูญหาย 217 ครั้ง ควบคุมตัวผู้ละเมิดต่อทรัพย์สิน/บุคคล 41 ครั้ง อีกทั้งมีโครงการเงินกู้เพื่ออาคารสงเคราะห์ ซึ่งอาจทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของที่พักอาศัยเป็นของตนเองเพื่อความมั่นคงเมื่อพ้นจากงาน มีส่วนช่วยสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อให้บุคลากรที่เป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์น้อยกว่า 15 ปี ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในและนอกเวลาราชการมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น คณะควรหาโอกาสจัดกิจกรรมให้บุคลากรเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะ เช่น การให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาชีพ ร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะ

2. คณะแพทยศาสตร์ควรเอื้อประโยชน์และบริการนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหนือกว่าองค์การอื่นเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เกิดความ

ผูกพัน และเป็นการสร้างความสนใจหรือดึงดูดบุคลากรภายนอก ทั้งในรูปของตัวเงินและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนการอยู่เวรในเวลาที่ต่างกัน การให้สวัสดิการรูปแบบอื่น ๆ เข้ามาชดเชย ได้แก่ การดูแลรักษาความปลอดภัย ที่พักอาศัยที่ดีขึ้น ตลอดจนการปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขขั้นตอนวิธีดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้ในการจัดประโยชน์และบริการควรยึดหลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ เพื่อสนองตอบความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสด ระดับ 4–5 สาย ข สังกัดฝ่ายบริการพยาบาลมีที่พักอาศัยภายในมหาวิทยาลัย เกิดความผูกพันต่อคณะแพทยศาสตร์สูงขึ้น

3. ควรมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบตัดสินใจสั่งการให้ปฏิบัติโดยใช้ความคิดริเริ่ม อาศัยความชำนาญหลาย ๆ ด้านประกอบกัน และมีอิสระในการปฏิบัติหรือการหมุนเวียนงานในสายงานต่าง ๆ และให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการทำงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้งานท้าทายเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Steers & Porter, 1983, 426)

4. การปรับทัศนคติของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคคล โดยให้ความสำคัญในงานด้านบุคลากร เช่นเดียวกับทรัพยากรทางการบริหารประเภทอื่น ๆ

5. การวิจัยงานบุคคล น่าจะมีการทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

บรรณานุกรม

ดนัย เทียนพุฒิ. (2543). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บุญเกียรติ บุญนำ. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโตโยต้า สงขลา ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด**. ปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปรีชา รัตนมา. (2540). **ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. ปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). **การจัดการทรัพยากรคน**. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. คณะแพทยศาสตร์. (2542). **วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.2541-2550**. สงขลา: ลิมบราเดอร์การพิมพ์.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. คณะแพทยศาสตร์. (2540). **ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และหลักเกณฑ์ในการเบิกจ่ายเงินจากเงินรายได้คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา: งานคลัง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รวมพร กูลเริ่มตั้ง. (2542). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา**. ปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). **จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ที.พี.พริ้นท์.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุชาญ โกศิน, เกษมสันต์ วิลาวรรณ และ กรรณิการ์ นิยมศิลป. (ม.ป.ป.). การบริหารองค์การภายใต้สภาวะวิกฤติ. **ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์: กฎหมายแรงงานแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนันทา เลาหนันทน์. (2531). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.

Hrebiniak, L.G. & Alutto, J.A.(1972). Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly, 17**(December), 555-573.

Johnston, C.L. (1991). Sources of Work Satisfaction/ Dissatisfaction for Hospital Registered Nurses. **Western Journal of Nursing Research. 13**, 503-513.

Mowday, R.M., Porter, L.M. & Steers, R.M. (1982). **Employee-Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.

Sheldon, M.E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly. 16** (June), 143-150.

Steers, R.M. & Porter, L.W. (1983). **Motivation and Work Behavior** (3rd Ed). New York: McGraw-Hill Book .