

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เรืออากาศเอกหญิงชนวรรณ เพราแก้ว

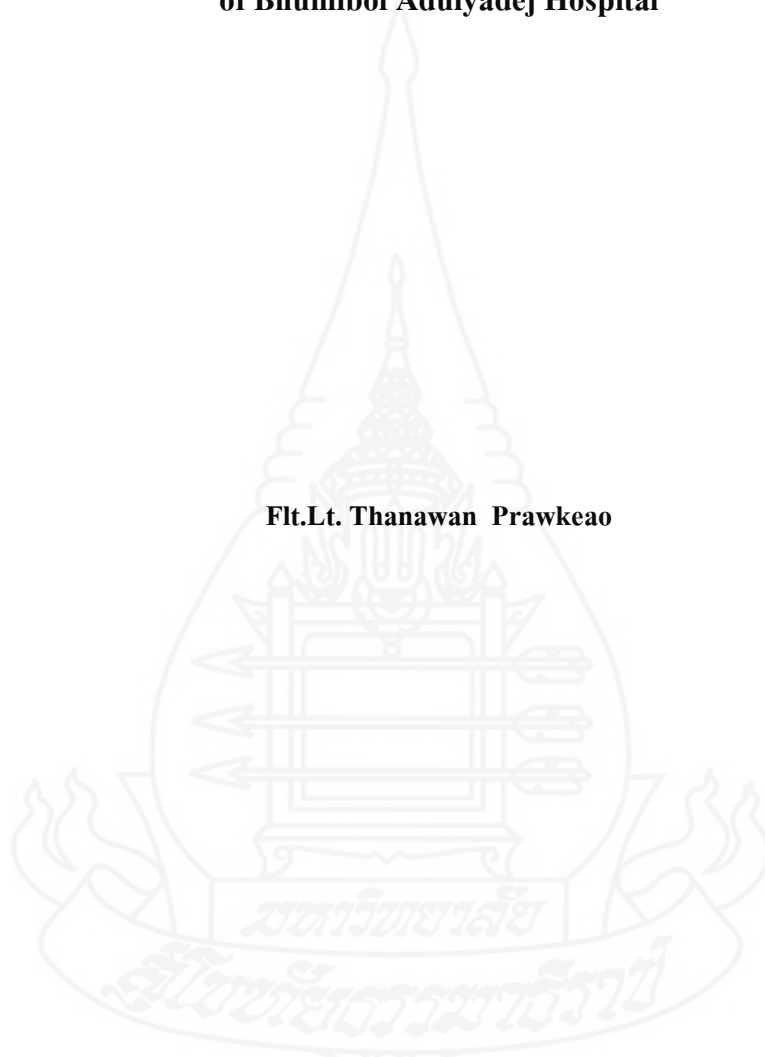


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Affecting Job Commitment of Employees
of Bhumibol Adulyadej Hospital**

Flt.Lt. Thanawan Prawkeao



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช
ชื่อและนามสกุล	เรืออากาศหญิงชนวรรณ เพราแก้ว
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 63

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



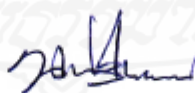
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล)



(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช

ผู้ศึกษา เรืออากาศเอกหญิงชนวรรณ เพราแก้ว **รหัสนักศึกษา** 2613000401 **ปริญญา** บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) **อาจารย์ที่ปรึกษา**รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 2) เปรียบเทียบผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 4) เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในงานของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ บุคลากรสายงานพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช รวม 454 คน ขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าร้อยละ ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้การทดสอบแบบที แบบเอฟ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่แบบเซฟเฟ้ และการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพล มีระดับความผูกพันในงานมาก 2) บุคลากรที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะการมอบหมายงาน และลักษณะการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟา 0.05 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรจัดให้มีการบริหารที่ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรที่มีอายุน้อยระดับปฏิบัติงานมีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้น

คำสำคัญ ความผูกพันในงาน บุคลากรสายงานพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

Independent Study title: Factors Affecting Job Commitment of Employees of Bhumibol Adulyadej Hospital

Author: Flt.Lt.Thanawan Prawkeao ; **ID:** 2613000401;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study advisor: Dr.Kingporn Thongbai; **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives of this research were (1) to study factors affecting job commitment of employees of Bhumibol Adulyadej Hospital; (2) to study relationship between different personal characteristics of job commitment of employee of Bhumibol Adulyadej Hospital; (3) to study relationship between different work characteristics of job commitment of employees of Bhumibol Adulyadej Hospital; and (4) to give suggestions to increase job commitment of employees of Bhumibol Adulyadej Hospital.

This research was the survey research. The population was the nurse's employees of Bhumibol Adulyadej Hospital and its subsidiaries as the total 454 employees. The sampling calculate from Taro Yamane formula consisted of 214 employees using stratified random sampling. The instrument used for collecting data was questionnaires. Statistical tools employed for descriptive statistical analysis were mean and percentage, and those for inferential statistical analysis were t-test, F-test, Scheffe test and regression analysis.

Research findings showed that employees of Bhumibol Adulyadej Hospital had the job commitment at high level. Personal characteristic factors as to gender, age, level of education, marital status, average salary and year of work were related to the level of job commitment of employees at the 0.05 level. The results suggested increased participatory management by young and junior employees and all of the employees.

Keywords: Job Commitment Employee Bhumibol Adulyadej Hospital.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ในการให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ น.อ.สินาท พรหมมาศ ประธานศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์คิดค้นทางการแพทย์ น.อ.หญิงศศวรรณ ชินรัตนพิสิทธิ์ รองประธานศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์คิดค้นทางการแพทย์ และ น.ต.หญิงวราลี อภินิเวศ กรรมการศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์คิดค้นทางการแพทย์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รวมถึงขอขอบพระคุณบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยทุกท่าน จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อนึ่ง ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษาครั้งนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูตเวทิตาคุณ แด่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับ และยินดีรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ร.อ.หญิงธนวรรณ เพราแก้ว

พฤศจิกายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานของการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	6
ลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	14
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
การวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะงาน	24
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันในงาน	28
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	33
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
สรุปการศึกษา	47
อภิปรายผล	51
ข้อเสนอแนะ	52
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	57
ก แผนผังโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนา	59
ข แบบสอบถาม	61
ประวัติผู้ศึกษา	67



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่าง	20
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	24
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงาน	26
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงาน	27
ตารางที่ 4.4 ค่ามัชฌิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	28
ตารางที่ 4.5 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับ	29
ตารางที่ 4.6 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงาน	30
ตารางที่ 4.7 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดี	31
ตารางที่ 4.8 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานด้าน 3 ด้าน	32
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามเพศ	34
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามอายุ	35
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการศึกษา	37
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส	38
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ย	39
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	41
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของลักษณะการมอบหมายงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันในงาน	43
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร	44
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	45

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นใน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหาร หรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การทะเลาะเบาะแว้งต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น ระดับความเข้าใจของบุคลากรในเป้าหมาย กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร อัตราการลาออก โอนย้ายของบุคลากร เป็นต้น ดังนั้นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ธาดา รัชกิจ, 2562)

การรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ดำรงอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญโดยในส่วนของบุคลากรควรมีการให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สวัสดิการต่างๆ การพัฒนาทักษะวิชาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วม ความเสมอภาค ความยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรที่ต้องการรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ แต่ทั้งนี้กระบวนการในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ควรมีความสอดคล้องกับลักษณะของการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ปาริฉัตร สาน้อย, 2558)

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นโรงพยาบาลภายใต้สังกัดกรมแพทยทหารอากาศ ให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ข้าราชการ ลูกจ้าง ครอบครัวของกองทัพอากาศ และประชาชนทั่วไป เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นคลินิกของนิสิตแพทย์ และจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ บุคลากรที่เป็นพยาบาลส่วนมากจบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป้าหมายของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในปัจจุบัน คือ เป็นศูนย์การแพทย์ระดับตติยภูมิ ทางโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์มีความต้องการพัฒนาให้กลายเป็นหน่วยบริการตติยภูมิตะดับสูง ซึ่งมีความหมายว่าเป็นโรงพยาบาลที่เป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรค มีศักยภาพในการรักษาพยาบาลสูง มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และมีทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย ห้องปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ และสามารถรับผู้ป่วยส่งต่อจากโรงพยาบาลที่ไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรักษาผู้ป่วยที่มีภาวะยุ่งยากซับซ้อน เป็นต้น นอกจากนี้โรงพยาบาลยังให้ความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่า โดยมีการปรับเงินเดือนตามขั้น การจัดกิจกรรมแข่งขันเพื่อสร้างความสามัคคีในแต่ละหน่วยงาน จัดเลี้ยงกระชับความสัมพันธ์ตามเทศกาลและโอกาส มีการประชุมวิชาการ และมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ด้วยตระหนักถึงความสุข และพร้อมไปด้วยความรู้ความสามารถของบุคลากร ขอนนำมาซึ่งความกระตือรือร้นที่จะแสดงศักยภาพ และทุ่มเทเพื่อผลักดันให้โรงพยาบาลก้าวสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน แต่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังคงมีการทำหนังสือขอโยกย้าย และการลาออกทุกปี (โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดตติยภูมิที่มีผู้รับบริการมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ในเขตสายไหม การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเพิ่มศักยภาพการให้บริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทุกระดับให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถให้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางกับผู้บริหาร และฝ่ายกำลังพลในการพัฒนา และเสริมสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการโยกย้ายลาออก และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

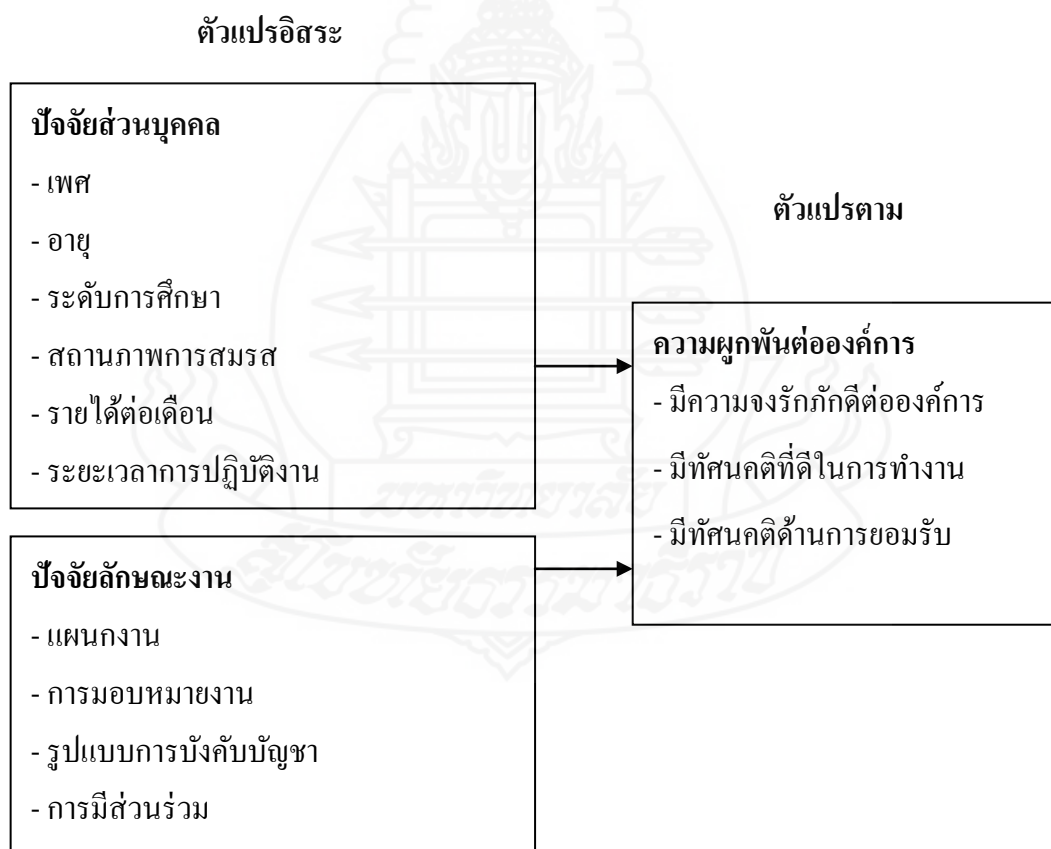
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันทางบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชให้เพิ่มสูงขึ้น

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะการมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมมีผลต่อความผูกพันขององค์การ

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในแต่ละแผนก ทั้งหมดจำนวน 454 คน ประกอบด้วย แผนกอายุรกรรม 141 คน แผนกศัลยกรรม 76 คน แผนกสูตินรีกรรม 39 คน แผนกกุมารเวชกรรม 52 คน แผนกจักษุกรรม 10 คน แผนกโสต ศอ นาสิกกรรม 13 คน แผนกออโรโธปิดิกส์ 25 คน แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด 58 คน แผนกอาคารพิเศษ 40 คน (ฝ่ายกำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2562) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน

5.2 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – กันยายน 2563

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยจะดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เท่านั้น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันในงาน หมายถึง ทศนคติในด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ทศนคติที่ดีในการทำงานทศนคติด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ การนำไปปฏิบัติ

6.2 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้

6.3 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะเกี่ยวกับสายงานของบุคลากร และลักษณะการจัดการภายในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในประเด็นต่อไปนี้

6.3.1 ตำแหน่งงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกได้เป็น 9 แผนก ได้แก่ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูตินรีกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกจักษุกรรม แผนกโสต ศอ นาสิกกรรม แผนกออร์โธปิดิกส์ แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด แผนกอาคารพิเศษ

6.3.2 การมอบหมายงาน หมายถึง รูปแบบการติดต่อสื่อสารในภายในองค์กร

6.3.3 รูปแบบการวินิจฉัยสั่งการ หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่พนักงานรับรู้

6.3.4 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การควบคุมทรัพยากร การปฏิบัติงาน และการคิดริเริ่ม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อจะได้ค้นหาแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดจำนวนการโยกย้ายลาออกของบุคลากร

7.2 เป็นข้อมูลแก่ผู้สนใจทั่วไป ในการศึกษาขยายผลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
3. ลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต (2554) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ “ผูกพัน ก.มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ เป็นต้น; ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม; (การคลัง) ก่อนหนี้สินผูกมัดรัฐบาลให้ต้องจ่ายในงบประมาณแผ่นดินต่อไป เช่น หนี้สินผูกพัน งบประมาณผูกพัน” เมื่อรวมกับคำว่า “ความ” ในลักษณะที่เป็นคำกริยา หรือวิเศษเพื่อแสดงสภาพ เป็นคำว่า “ผูกพัน” ก็จะ เป็นอาการนาม หมายถึง สภาพที่มีความกังวลเพราะรักใคร่ สภาพที่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

แคนเตอร์ (Kanter, 1968) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์การที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกซึ่งบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การมีต่อองค์การในทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกผูกมัดระหว่างบุคคลกับองค์การ และบุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย

สตีร์ (Steer, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การในประเด็น ดังต่อไปนี้ คือ สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ สร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การ เชื่อมประสานความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ โดยแสดงออกเป็นทัศนคติ และความ

เชื่อที่มีการยอมรับ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร ยินดีช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆ ด้าน บรรดาหน้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป มีการแสดงออกถึงความรักใคร่ ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า และออกจากงานได้

วิภา จันทรหส์ (2559) ได้สรุปแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรคือ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของโดยเสียสละและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเต็มที่ด้วยความเต็มใจ มีทั้งหมด 3 มิติ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) หมายถึง การแสดงออกถึงความไม่ยอมย้ายไปจากบริษัทความต้องการที่จะย้ายตามบริษัทเมื่อบริษัทย้ายไปที่อื่น บรรดาหน้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทตลอดไป
2. ด้านความรู้สึก (Affective aspect) หมายถึงความรักที่จะทำงานกับบริษัท ความพึงพอใจในบริษัท มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของบริษัท มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
3. ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) หมายถึงความเชื่อมั่น และไว้วางใจในบริษัทความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชา

สุรวุฒน์ ชมพูนงษ์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรต่างทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

ภูเบศร์ สมุทรจักร (2561) กล่าวว่า Engagement นั้นไม่ต่างจาก Commitment โดย Engagement นั้นรวมทั้ง Commitment Unity Loyalty เพื่อให้พนักงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทำงานบรรลุเป้าหมาย มีส่วนร่วมในภารกิจต่างๆ หากมีการสร้าง Engagement มาก จะทำให้พนักงานรู้สึกรัก และหวงแหน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ เพราะไม่ใช่เพียงรับเงินเดือนหรือทำตามหน้าที่ให้สำเร็จ แต่จะทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะเห็นองค์กรตัวเองพัฒนา และหากมีความเสียหายเกิดขึ้น พนักงานมีความเดือดร้อนแทนองค์กรนั้นๆ Engagement จึงมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร ในด้านการพัฒนา เกิดนวัตกรรม หรือแนวคิดใหม่ๆ ในองค์กร เนื่องจากพนักงานมีความต้องการพัฒนาให้องค์กรตนเองดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้อัตราการรักษาพนักงาน (Retention rate) สูง ค่าใช้จ่ายที่ต้องสรรหาพนักงานใหม่ลดลง ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร รู้สึกรัก มีความจงรักภักดี และภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน

ความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ ส่วนหนึ่งเกิดจากการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทুম่ทปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร

1.2 ทฤษฎีความผูกพันขององค์กร

ทฤษฎี Two-factor ของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg and others, 1986 อ้างใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (Douglas McGregor, 1960 อ้างถึงใน โชคชัย อาษาสนา, 2550) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X มีความเชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas Mc Gregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบ กฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

ทฤษฎีความผูกพันของบุคคลากรที่มีต่อองค์การของวิลเลียม คานัน (William Kahn's theory, 2018) ความผูกพันของบุคคลากรที่มีต่อองค์การคือการมีตัวตนในที่ทำงาน สามารถวัดได้จาก 3 อย่าง ดังนี้

1. ความมีคุณค่า โดยบุคคลากรนั้นสามารถหาความหมายของการทำงานของตนได้เพียงพอ (ภายในองค์การ และสังคม)
2. ความปลอดภัย โดยบุคคลากรนั้นมีความรู้สึกปลอดภัย และปราศจากทัศนคติเชิงลบต่องาน
3. ความพร้อมในการทำงาน โดยบุคคลากรรู้สึกมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจในการทำงาน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครอง และรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงานของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันในงานสูงย่อมจะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่สูง หากผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

สตีล (Steer, 1977) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ของตนเอง พบว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ดังนี้

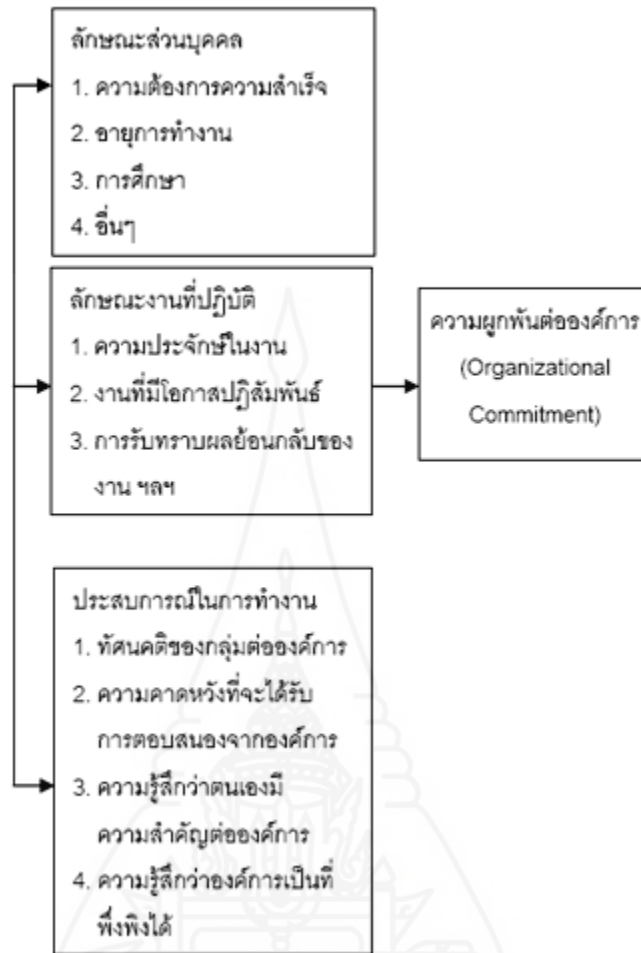
1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กร ก็มีผลกระทบทหรือมีอิทธิพล ต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวไปข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของสตีเยร์ (Steers, 1977)

อลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์การไม่ว่าจะเป็นอย่างไร ทั้งสองได้สรุปโครงสร้างหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเพื่อสร้างความแข็งแกร่งของทีม และช่วยให้พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี และมีความใส่ใจในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง ความรักที่มีต่องานเกิดขึ้นเมื่อรู้สึกผูกพันกับองค์การ และงานที่ทำ สามารถระบุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การได้ หากมีความสนุกกับการทำงานจะทำให้มีแนวโน้มพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และสามารถเพิ่มความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์

2. ความผูกพันต่อเนื้อ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีการคำนึงถึงข้อดีข้อเสียของการออกจากองค์การ รู้สึกว่าต้องอยู่กับองค์การเพราะความสูญเสียมีมากกว่าหากต้องย้ายไปองค์การใหม่ เช่น สูญเสียเงินเดือน และผลประโยชน์ สังคม เป็นต้น ซึ่งความรุนแรงของการสูญเสียมักเพิ่มขึ้นตามอายุ และประสบการณ์

3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์กร แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร

อเลนและเมเยอร์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์จะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงาน และพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยอเลนและเมเยอร์มีแนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันทางด้านความรู้สึกลึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกลึกต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกลึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึกลึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบ และไม่มี ความสัมพันธ์

เชลดอน (Sheldon, 1971) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในการทำงาน

วิชัย เรืองหนู (2549) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกลึก และด้านบรรทัดฐาน การคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะ การจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความยินดี และเต็มใจตอบแทนแก่องค์กรเพื่อความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงาน พบว่ามีปัจจัยหลายประการ มีดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ และปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย แผนก หรือสายงานที่สังกัด การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ และการมีส่วนร่วม

3. ลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับพระราชทานพระบรมนามาภิไธยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เป็นชื่อของโรงพยาบาลแห่งนี้ ได้เริ่มต้นจากการบริการทางการแพทย์ของกำลังทางอากาศที่มีประวัติมายาวนานก่อนที่จะถึงวันดังกล่าว ตั้งแต่เป็นหมวดพยาบาลหน่วยบินทหารบกมีเพียงเรือนไม้ชั้นเดียวเป็นที่ให้การดูแลผู้ป่วย และยังคงย้ายที่ตั้งไปหลายแห่งในช่วงสงครามมหาเอเชียบูรพา จนในที่สุดจึงมีการก่อสร้างอาคารรักษาพยาบาลถาวร ณ ที่ตั้งของโรงพยาบาลในปัจจุบันซึ่งได้รับพระราชทานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล (รัชกาลที่ 8) เพื่อก่อสร้างสถานที่ตรวจรักษาพยาบาลและการแพทย์ของกองทัพอากาศใหม่ ต่อมาจึงเลื่อนฐานะเป็นโรงพยาบาลทหารอากาศ โดยเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ทหารอากาศ ถือเป็นพระมหากษัตริย์คุณอย่างสิ้นแผ่นดินที่ได้พระราชทานพระปรมาภิไธยให้เป็นชื่อโรงพยาบาลทหารอากาศแห่งนี้เป็น “โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” หลังจากนั้นได้มีการพัฒนาทั้งอาคาร สถานที่ บุคลากร และระบบงานในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

การกำเนิดอาคารคุ้มเกล้าฯ ซึ่งเป็นอาคารรักษาพยาบาลที่ได้รับการออกแบบ และก่อสร้างอย่างทันสมัย มีระบบสนับสนุนการรักษาพยาบาลอย่างครบวงจร นับเป็นช่วงเวลาสำคัญในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคสมัยแห่งความก้าวหน้าของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอีกช่วงหนึ่ง และนับเป็นก้าวสำคัญของโรงพยาบาลแห่งนี้ในการก้าวสู่โรงพยาบาลตติยภูมิที่ให้การรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพแก่ข้าราชการทหารอากาศ ข้าราชการทั่วไป ครอบครัว และประชาชน รวมทั้งเป็นสถาบันฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ที่มีชื่อเสียงในปัจจุบัน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เป็นโรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศ มีจำนวนเตียงที่ให้บริการทั้งสิ้น 716 เตียง จำนวนผู้รับบริการผู้ป่วยนอก 910,343 ราย/ปี จำนวนผู้รับบริการผู้ป่วยใน 26,220 ราย/ปี บุคลากร ประกอบด้วย แพทย์ 212 คน แพทย์ประจำบ้าน และแพทย์ประจำบ้านต่อยอด 49 คน พยาบาลวิชาชีพ 788 คน เภสัชกร 26 คน บุคลากรสายสนับสนุน 1,300 คน ภารกิจของโรงพยาบาล

มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาล ข้าราชการทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป และมีหน้าที่ให้การศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ การฝึกอบรม และพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ พันธกิจของโรงพยาบาล ดังนี้ เป็นโรงพยาบาลของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพ ให้การรักษาพยาบาล ส่งเสริม ฟันฟู และป้องกันโรคอย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ให้การศึกษอบรมนิสิตแพทย์ แพทย์บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และสร้างงานวิจัยที่มีมาตรฐาน วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล ดังนี้ โรงพยาบาลพลังของแผ่นดิน มีคุณภาพชั้นนำเป็นที่ไว้วางใจ

ในด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เริ่มขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ.2541 ภายใต้การนำองค์การของ พลอากาศตรีธีระ ตั้งตรงจิตต์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลในขณะนั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลให้ทัดเทียม และเป็นที่ยอมรับ ประกอบกับในช่วงเวลาเดียวกันนั้น โรงพยาบาลต่างๆ ในประเทศไทยได้มีความตื่นตัวในเรื่องของกระบวนการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation, HA) ซึ่งสถาบันพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) เป็นผู้ดำเนินการ ทำให้กรรมการบริหารของโรงพยาบาลเห็นควรให้นำการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลตามแนวทางของ HA มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตั้งแต่ปลายปี 2541

ด้วยปณิธานอันแรงกล้าของผู้นำองค์การ ได้นำมาสู่ความมุ่งมั่นของทีมพัฒนาคุณภาพชุดแรกโดยมีนาวาอากาศเอกงยุทธ วงศ์เลิศวิทย์เป็นหัวหน้าทีม ได้รวมแกนนำในการพัฒนาคุณภาพกลุ่มแรกขึ้น และเริ่มต้นด้วยการพัฒนาความรู้ของทีมงานโดยการดูงาน อ่านหนังสือ และเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทีมงานได้ใช้เวลา 1 ปีเต็มสำหรับการวางความรู้พื้นฐานเรื่อง HA และนำความรู้ที่ได้นำมาปฏิบัติ การพัฒนาคุณภาพในช่วงแรกจึงเกิดขึ้นจากการนำความรู้เชิงทฤษฎีมาประยุกต์กับการทำงาน โดยมีการปรับปรุงด้านการบริการของแต่ละหน่วยงานให้เป็นระบบที่ดีขึ้น และเน้นเรื่องของความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก นับเป็นก้าวแรกของการเริ่มต้นการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

กลยุทธ์ระดับองค์การ เป็นกลยุทธ์แบบผสมผสานระหว่างการขยายบริการในเชิงตติยภูมิระดับสูง ร่วมกับการคงตัว หรือลดบริการด้านปฐมภูมิ เน้นการขยายศูนย์กลางความเป็นเลิศของโรงพยาบาลพร้อมทั้งสร้างการประสานงานอันดีกับหน่วยข้างเคียง เน้นการพัฒนาด้านบริการเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น สู้ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มทักษะในการดึงดูดผู้รับบริการจากตลาดเดิม

การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลได้ดำเนินการต่อเนื่องโดยการสนับสนุนจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่านต่อมา คือ พลอากาศตรีบุญเลิศ จุลเกียรติ ซึ่งเข้ารับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลในปี 2542 ก้าวสำคัญของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเกิดขึ้นในปี 2543

เมื่อพลอากาศตรีพีระพันธ์ ประทีปรัตน์ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล ท่านได้สานต่อเจตนารมณ์ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลด้วยความมุ่งมั่นแน่วแน่ ร่วมกับประสบการณ์ของการพัฒนาคุณภาพที่ได้สร้างสมมาทำให้ทีมงานมีความเข้าใจ และพร้อมที่จะผลักดันการพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจากรูปแบบเดิมที่เป็นโครงสร้างการบริหารงานตามที่ราชการกำหนด ให้มีโครงสร้างองค์การเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับการที่จะผลักดันโรงพยาบาลให้มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ในด้านการบริหารของผู้บริหารใช้โครงสร้างในการบริหารลักษณะรูปพีระมิด คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ เช่น แพทย์ พยาบาลระดับปฏิบัติการเภสัชกร นักกายภาพบำบัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ เป็นต้น เปรียบเสมือนรากฐานของพีระมิดที่มีจำนวนมาก บุคลากรระดับบริหาร เช่น หัวหน้าตึก รองหัวหน้าตึก หัวหน้าแพทย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เป็นต้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธีรวิรุจ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลลิตา จันทร์งาม (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคลพบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

เบญจพร ก้องบุลาพงษ์ และดวงกมล ปิ่นเฉลียว (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.69$, $S.D. = .41$) 2) บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขของใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .59$ และ $.58$ ตามลำดับ) บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46 ($R^2 = .46$)

ปิยานันท์ นิ่มวุ่น และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้สูงสุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมตามลำดับ

4.1 งานวิจัยในประเทศ

Wilson and Laschinger (1994 อ้างใน วัชรภรณ์ มีสมบุรณ์, 2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนกจำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพการสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Somers (1995) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การลาออก และการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์การ (Allen and Mayer, 1991) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มาศึกษาความรู้สึกเป็นหน่วยงาน การลาออก และการขาดงาน ผลปรากฏว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์

Christina Dempsey (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กัน ความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร สัมพันธ์กับความเหนื่อยล้า ในขณะที่การทำงานร่วมกันเป็นทีม การพบปะผู้ป่วย และสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ภาระงานที่น้อย การประสานงานที่ดีในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สิ่งแวดล้อม กำลังใจ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร

Kasimu Sendawula (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรสุขภาพของประเทศยูกันดา ดำรงโดยให้บุคลากรทำแบบสอบถาม 150 คนในโรงพยาบาลในประเทศยูกันดา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมมีมากถึง 44.7% ผลการวิเคราะห์ห้บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างการฝึกอบรมและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรทุกประเภท เป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในงานหลายด้านในงานวิจัยนี้จะเน้นเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) ทั้งนี้ ในการจัดทำแบบสอบถามผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร และแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบในการวิจัย สำหรับวิธีการในการดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้บุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหน่วยวิเคราะห์ ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัย และระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ประชากร คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในแต่ละแผนก ทั้งหมดจำนวน 454 คน ประกอบด้วย แผนกอายุรกรรม 141 คน แผนกศัลยกรรม 76 คน แผนกสูติรีกรรม 39 คน แผนกกุมารเวชกรรม 52 คน แผนกจักษุกรรม 10 คน แผนกโสต ศอ นาสิกกรรม 13 คน แผนกออร์โธปิดิกส์ 25 คน แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด 58 คน แผนกอาคารพิเศษ 40 คน (ฝ่ายกำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในแต่ละแผนก กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 ใช้สูตร ในกรณีทราบจำนวนประชากรที่

แน่นอน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{454}{1+454(0.05)^2} = 212.64$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 213 คน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้น (Stratified random sampling) โดยมีวิธีคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{ตัวอย่างพยาบาลแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนพยาบาลแต่ละกลุ่ม} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนพยาบาลทั้งหมด}}$$

โดยสุ่มแบบสัดส่วน แทนค่าตามสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่าง

กลุ่ม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
แผนกอายุรกรรม	141	67
แผนกศัลยกรรม	76	36
แผนกสูตินรีกรรม	39	18
แผนกกุมารเวชกรรม	52	24
แผนกจักษุกรรม	10	5
แผนกโสต ศอ นาสิกกรรม	13	6
แผนกออร์โทปิดิกส์	25	12
แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด	58	27
แผนกอาคารพิเศษ	40	19
รวม	454	214

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนววัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Closed-ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ รวม 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ลักษณะการมอบหมายงาน รูปแบบการวินิจฉัยสื่อสาร และลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวม 8 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยมีระดับความผูกพันให้เลือกตอบข้อละ 5 ระดับ แยกเป็นความผูกพันแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน ได้แก่ ระดับความมุ่งมั่นรักภักดี ระดับทัศนคติด้านการยอมรับ และระดับการปฏิบัติ รวม 25 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันในงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในช่วง กรกฎาคม – กันยายน 2563 เป็นเวลาประมาณ 12 สัปดาห์ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จากโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเขตมาตอบแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนหลังจากทำสำเร็จ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดจนครบถ้วน แล้วให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายชื่อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นการวัดในระดับกลุ่ม ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้วนับจำนวนแต่ละกลุ่มในแต่ละรายการ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร จะใช้มาตรวัดระดับของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ ผูกพันมากที่สุด ผูกพันมาก ผูกพันปานกลาง ผูกพันน้อย ผูกพันน้อยที่สุด โดยมีค่าคะแนนระดับความผูกพัน ดังนี้

ผูกพันมากที่สุด	5	คะแนน
ผูกพันมาก	4	คะแนน
ผูกพันปานกลาง	3	คะแนน
ผูกพันน้อย	2	คะแนน
ผูกพันน้อยที่สุด	1	คะแนน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การลงรหัสข้อมูล

จัดสร้างคู่มือลงรหัส จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ แล้วมาลงรหัสตามคู่มือฯ เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

4.2.3 การวิเคราะห์ความผูกพันในงาน ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนระดับความผูกพันจากแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายความผูกพันเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราก้าวขึ้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนขั้น} \\ &= (5-1)/8 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ช่วงอันตรภาคชั้นมีคะแนนเฉลี่ยและความหมายดังต่อไปนี้

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 – 5.00	มีความผูกพันมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

4.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน โดยวิธีวิเคราะห์สถิติถดถอย (Regression)

4.2.6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันในงาน ใช้การวิเคราะห์ Content Analysis ด้วยการนับจำนวน และหาร้อยละในแต่ละข้อรายการความเห็น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 214 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษา ในบทที่ 4 นี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะงาน
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันในงาน
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะงาน

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลใน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 214 คน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (214 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	29	13.5
หญิง	185	86.5
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	124	58
31-40 ปี	63	29.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

41-50 ปี	14	6.5
51 ปี ขึ้นไป	13	6.1
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	9.3
ปริญญาตรี	175	81.8
ปริญญาโท	19	8.9
ปริญญาเอก	0	0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	146	68.2
สมรส	62	29
หม้าย/หย่า	6	2.8
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0
10,001-20,000 บาท	44	20.6
20,001-30,000 บาท	109	50.9
30,001-40,000 บาท	47	2
สูงกว่า 40,000 บาท	14	6.5
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	4	1.9
1-5 ปี	72	33.6
6-10 ปี	79	37
11-15 ปี	31	14.5
16-20 ปี	13	6
20 ปีขึ้นไป	15	7

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรร้อยละ 86.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 13.5 เป็นเพศชาย บุคลากรร้อยละ 58 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี รองลงมาร้อยละ 29.4 อยู่ในช่วง

31-40 ปี บุคลากรร้อยละ 81.8 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 9.3 มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 8.9 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท สถานภาพสมรสพบว่า บุคลากรร้อยละ 68.2 เป็นโสด ร้อยละ 29 สมรส และร้อยละ 2.8 สถานภาพหม้าย/หย่า บุคลากรร้อยละ 50.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,001-30,000 บาท รองลงมาร้อยละ 22 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,001-40,000 บาท บุคลากรร้อยละ 37 มีอายุงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 33.6 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี

ผลจากการสอบถามเรื่องลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกเป็น 9 แผนก ได้แก่ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูตินรีกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกจักษุกรรม แผนกโสต ศอ นาสิกกรรม แผนกออร์โธปิดิกส์ แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด แผนกอาคารพิเศษ ปรากฏข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขางาน

สาขางาน	จำนวน (214 คน)	ร้อยละ (100)
แผนกอายุรกรรม	67	31.3
แผนกสูตินรีกรรม	18	8.4
แผนกจักษุกรรม	5	2.3
แผนกออร์โธปิดิกส์	12	5.6
แผนกอาคารพิเศษ	19	8.9
แผนกศัลยกรรม	36	16.8
แผนกกุมารเวชกรรม	24	11.2
แผนกโสต ศอ นาสิกกรรม	6	2.8
แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด	27	12.6

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 31.3 เป็นบุคลากรปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม รองลงมาได้แก่ร้อยละ 16.8 เป็นบุคลากรปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม ร้อยละ 2.6 เป็นแผนกวิสัญญี และห้องผ่าตัด ร้อยละ 11.2 แผนกกุมารและเวชกรรม ร้อยละ 8.9 แผนกอาคารพิเศษ

ร้อยละ 8.4 แผนกสตูดิโอวีดิทัศน์ ร้อยละ 5.6 แผนกคอมพิวเตอร์โสตทัศนศึกษา ร้อยละ 2.8 แผนกโสต ศอ นาสิกกรรม และร้อยละ 2.3 แผนกจักษุกรรม

ผลการสอบถามลักษณะงานใน 2 ประเด็น คือ ลักษณะการมอบหมายงาน และรูปแบบการวินิจฉัยสั่งการของผู้บังคับบัญชา ปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (214 คน)	ร้อยละ (100)
1. ลักษณะการมอบหมายงาน		
การติดต่อสื่อสารทางเดียว โดยวาจา	9	4.2
การติดต่อสื่อสารทางเดียว โดยลายลักษณ์อักษร	4	1.9
การติดต่อสื่อสารสองทาง โดยวาจา	10	4.7
การติดต่อสื่อสารสองทาง โดยลายลักษณ์อักษร	8	3.7
การติดต่อสื่อสารสองทาง โดยวาจา และ ลายลักษณ์อักษร	183	85.5
2. รูปแบบการวินิจฉัยสั่งการของผู้บังคับบัญชา		
เผด็จการ	32	15
ประชาธิปไตย	110	51.4
เสรีนิยม	8	3.7
บูรณาการ	64	30

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรร้อยละ 85.5 ที่ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะการมอบหมายงานว่าใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง โดยวาจา และลายลักษณ์อักษร รองลงมา ร้อยละ 4.7 ใช้การติดต่อสื่อสารสองทางโดยวาจา และ สำหรับความเห็นต่อรูปแบบการวินิจฉัยสั่งการ บุคลากรร้อยละ 51.4 เห็นว่ารูปแบบการวินิจฉัยสั่งการของผู้บังคับบัญชา เป็นแบบประชาธิปไตย รองลงมา ร้อยละ 30 เป็นแบบบูรณาการ ร้อยละ 15 เห็นว่าเป็นแบบเผด็จการ และ ร้อยละ 3.7 เป็นแบบเสรีนิยม

ผลการสอบถามลักษณะงานในประเด็นลักษณะของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยข้อคำถามให้ประเมินรายการ (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อคำถามปรากฏข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่ามัชฌิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD
1. ร่วมแสดงความคิดเห็น	3.71	0.76
2. ร่วมตัดสินใจ	3.71	0.89
3. ร่วมดำเนินการ	4.00	0.76
4. ร่วมควบคุม	3.50	0.94
5. ร่วมรับผลประโยชน์	3.56	0.92
รวม	3.70	0.73

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรมีค่ามัชฌิมความเห็นต่อการมีลักษณะร่วมในการปฏิบัติงานทุกด้านเท่ากับ ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อ ความเห็นในข้อคำถามเกี่ยวกับการร่วมดำเนินการผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$) ส่วนข้อคำถามที่เกี่ยวกับการร่วมควบคุม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.50$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันในงาน

จากการสอบถามทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพล ต่อความผูกพันในงาน ได้จัดทำข้อรายการคำถามเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน รวมทั้ง 3 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4.5-4.8

ตารางที่ 4.5 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับ

ข้อคำถาม	\bar{x}	S.D	ความหมาย ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านเห็นว่าแผนงานของท่านมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง	3.85	0.64	มาก
2. ลักษณะงานในแผนงานของท่านมีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย	3.92	0.69	มาก
3. เป้าหมายของแผนงานของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.39	0.95	ปานกลาง
4. ท่านยอมรับเป้าหมายของแผนงาน และนำมาปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ	3.97	0.69	มาก
5. แผนงานของท่านสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้	3.96	0.63	มาก
รวม	3.82	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับรวมมีค่าเท่ากับ 3.82 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก เมื่อสำรวจรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่ว่าท่านยอมรับเป้าหมายของแผนงาน และนำมาปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรมีระดับความผูกพันด้านการยอมรับสูงสุด ค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.85 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่ว่าเป้าหมายของแผนงานของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสม บุคลากรมีความผูกพันด้านการยอมรับต่ำสุด ค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.39 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 แสดงค่า มัชฌิมและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	\bar{x}	S.D	ความหมายระดับความผูกพัน
6. ท่านมีข้อมูลข่าวสารเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.87	0.69	มาก
7. การปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.62	มาก
8. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงจากผู้บังคับบัญชา	3.73	0.83	มาก
9. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในด้านทรัพยากร	3.71	0.79	มาก
10. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านปฏิบัติหน้าที่โดยทันที	4.18	0.66	มาก
รวม	3.82	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานรวมมีค่าเท่ากับ 3.95 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า การปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีระดับความผูกพันในด้านการปฏิบัติงานสูงสุด โดยมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 4.27 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่ว่า การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอในด้านทรัพยากร บุคลากรมีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานต่ำสุด มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.71 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่ามัธยุมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดี

ข้อคำถาม	\bar{x}	S.D	ความหมายระดับความผูกพัน
11. ไม่ว่าจะได้รับข้อเสนอที่น่าสนใจเพียงใด ท่านก็จะไม่ลาออก	3.21	0.98	ปานกลาง
12. ท่านมีความยินดี และพร้อมเสมอที่จะคอยตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ	3.74	0.84	มาก
13. ท่านเห็นว่าผลงานโดยรวมมีความสำคัญมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล	3.99	0.81	มาก
14. ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ	3.26	1.03	ปานกลาง
15. ท่านมีความภูมิใจกับงานที่ท่านทำในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป	3.59	0.92	มาก
รวม	3.56	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่ามัธยุมของระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานรวมมีค่าเท่ากับ 3.56 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดีของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อคำถามที่ว่า ท่านเห็นว่าผลงานโดยรวมมีความสำคัญมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล บุคลากรมีระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับสูงสุด มีค่ามัธยุมเท่ากับ 3.99 หมายถึงอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่ว่า ไม่ว่าจะได้รับข้อเสนอที่น่าสนใจเพียงใดท่านก็จะไม่ลาออก บุคลากรมีระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับต่ำสุด มีค่ามัธยุมเท่ากับ 3.21 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่ามัชฌิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน และการคิดในภาพรวมปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน 3 ด้าน

ระดับความผูกพันในงาน	\bar{x}	S.D	ความหมาย ระดับ ความผูกพัน
ด้านการยอมรับ	3.82	0.58	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.95	0.55	มาก
ด้านความจงรักภักดี	3.56	0.77	มาก
รวม	3.78	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้านมีค่าเท่ากับ 3.78 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันในงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานมีระดับสูงสุด โดยมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.95 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดีมีระดับต่ำสุด โดยมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.56 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยนี้มีสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ปัจจัยลักษณะงาน โดยตั้งเป็นสมมติฐานทดสอบ 3 ข้อคือ

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันของบุคลากรใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะการมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมมีผลต่อความผูกพันขององค์การ

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอยู่ในระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่ามัธยฐานของระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้านมีค่าเท่ากับ 3.78 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันในงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอยู่ในระดับต่ำ และยอมรับสมมติฐานทางเลือกที่ว่า ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (ทั้งรวมและรายด้าน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบแบบที (t) และแบบเอฟ (F)

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามเพศ

ระดับความผูกพันในงาน	เพศ	จำนวน	\bar{x}	S.D	T	Sig
ด้านการยอมรับ	ชาย	29	3.75	0.64	-0.67	0.77
	หญิง	185	3.83	0.57		
ด้านการปฏิบัติงาน	ชาย	29	3.76	0.61	-2.04	0.68
	หญิง	185	3.98	0.54		
ด้านความจงรักภักดี	ชาย	29	3.37	0.80	-1.42	0.59
	หญิง	185	3.59	0.76		
รวม 3 ด้าน	ชาย	29	3.63	0.63	-1.53	0.54
	หญิง	185	3.8	0.56		

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าของระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบแบบที (t test) พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานรายด้าน และภาพรวมทั้งสามด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 ที่ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันแต่ละด้านจำแนกตามเพศ จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีระดับความผูกพันในงานเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาความผูกพันในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า บุคลากรเพศหญิงมีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 และบุคลากรเพศชายมีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันในงาน	อายุ	จำนวน	\bar{x}	S.D	F	Sig
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่า 30 ปี	124	3.70	0.57	8.47	0.00*
	31-40 ปี	63	3.86	0.51		
	41-50 ปี	14	4.07	0.69		
	51 ปี ขึ้นไป	13	4.45	0.30		
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	124	3.84	0.56	6.35	0.00*
	31-40 ปี	63	4.03	0.50		
	41-50 ปี	14	4.11	0.53		
	51 ปี ขึ้นไป	13	4.45	0.43		
ด้านความจงรักภักดี	ต่ำกว่า 30 ปี	124	3.37	0.71	22.66	0.00*
	31-40 ปี	63	3.54	0.63		
	41-50 ปี	14	4.19	0.70		
	51 ปี ขึ้นไป	13	4.82	0.30		
รวม 3 ด้าน	ต่ำกว่า 30 ปี	124	3.64	0.54	15.27	0.00*
	31-40 ปี	63	3.81	0.50		
	41-50 ปี	14	4.12	0.59		
	51 ปี ขึ้นไป	13	4.57	0.27		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

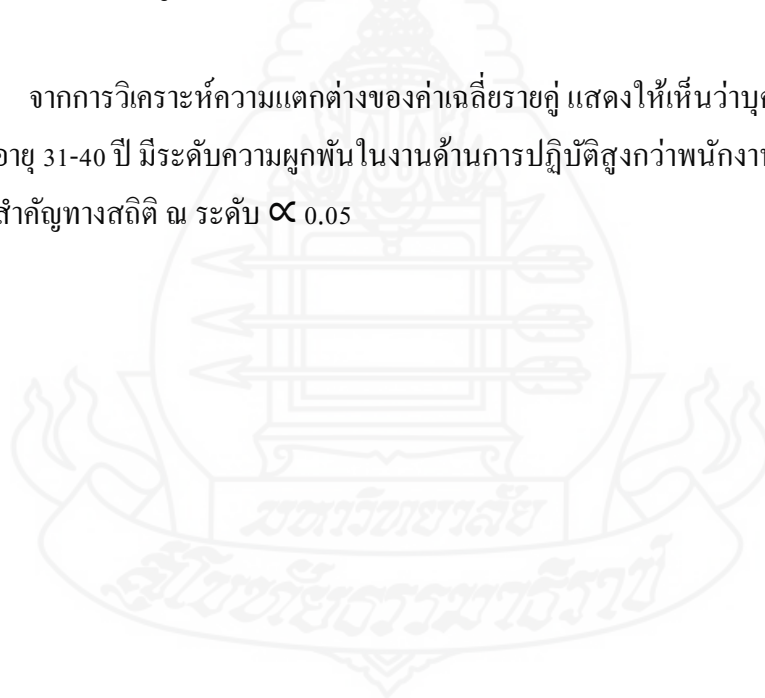
จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงานจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบแบบ เอฟ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานในภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างอายุ กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกันด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตารางข้างล่างดังนี้

อายุ	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	-	-0.1152	-0.367	-0.741*
31-40 ปี	3.81	-	-	-0.214	-0.589*
41-50 ปี	4.12	-	-	-	-0.375
51 ปี ขึ้นไป	4.57	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05



สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันในงาน	ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{x}	S.D	F	Sig
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.64	0.74	2.26	0.11
	ปริญญาตรี	175	3.82	0.55		
	ปริญญาโท	19	4.03	0.65		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.70	0.66	2.80	0.06
	ปริญญาตรี	175	3.96	0.53		
	ปริญญาโท	19	4.09	0.59		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
ด้านความจงรักภักดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.12	0.68	8.08	0.00*
	ปริญญาตรี	175	4.07	0.74		
	ปริญญาโท	19	3.56	0.80		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
รวม 3 ด้าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.49	0.64	5.29	0.01*
	ปริญญาตรี	175	3.78	0.54		
	ปริญญาโท	19	4.07	0.62		
	ปริญญาเอก	0	0	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานเปรียบเทียบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งสรุปว่ายอมรับ

สมมติฐานที่ 2.3 ที่ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความผูกพันในงาน	สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{x}	S.D	F	Sig
ด้านการยอมรับ	โสด	146	3.76	0.58	2.90	0.06
	สมรส	62	3.96	0.56		
	หม้าย / หย่า	6	3.67	0.55		
ด้านการปฏิบัติงาน	โสด	146	3.89	0.55	3.82	0.02*
	สมรส	62	4.11	0.54		
	หม้าย / หย่า	6	3.77	0.32		
ด้านความจงรักภักดี	โสด	146	3.43	0.72	6.70	0.00*
	สมรส	62	3.82	0.82		
	หม้าย / หย่า	6	3.93	0.64		
รวม 3 ด้าน	โสด	146	3.70	0.54	5.10	0.01*
	สมรส	62	3.97	0.59		
	หม้าย / หย่า	6	3.79	0.45		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทำการทดสอบแบบ F พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.4 ที่ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ย

ระดับความผูกพันใน งาน	รายได้ต่อเดือน	จำนวน	\bar{x}	S.D	F	Sig
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0.00	0.00	5.48	0.00*
	10,000-20,000 บาท	44	3.75	0.62		
	20,001-30,000 บาท	109	3.75	0.52		
	30,001-40,000 บาท	47	3.90	0.63		
	สูงกว่า 40,00 บาท	14	4.36	0.38		
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0	0	5.56	0.00*
	10,000-20,000 บาท	44	3.79	0.66		
	20,001-30,000 บาท	109	3.90	0.46		
	30,001-40,000 บาท	47	4.09	0.59		
	สูงกว่า 40,00 บาท	14	4.37	0.48		
ด้านความจงรักภักดี	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0	0	19.79	0.00*
	10,000-20,000 บาท	44	3.31	0.75		
	20,001-30,000 บาท	109	3.39	0.65		
	30,001-40,000 บาท	47	3.83	0.74		
	สูงกว่า 40,00 บาท	14	4.7	0.44		
รวม 3 ด้าน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0	0	12.33	0.00*
	10,000-20,000 บาท	44	3.62	0.60		
	20,001-30,000 บาท	109	3.68	0.47		
	30,001-40,000 บาท	47	3.94	0.61		
	สูงกว่า 40,00 บาท	14	4.48	0.38		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนแตกต่างกัน มีค่าความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้าน และรายด้าน แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2.5 ที่ว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความ แตกต่างของระดับรายได้กับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้าน ปรากฏผลดังตารางดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	สูงกว่า 40,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	-	-	-	-	-
10,000-20,000 บาท	3.62	-	-	-0.07	-0.33*	-0.86*
20,001-30,000 บาท	3.68	-	-	-	-0.26*	-0.80*
30,001-40,000 บาท	3.94	-	-	-	-	-0.53*
สูงกว่า 40,000 บาท	4.48	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

สมมติฐาน 2.6 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระดับความผูกพันในงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{x}	S.D	F	Sig
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่า 1 ปี	4	4.20	0.43	7.36	0.00*
	1-5 ปี	72	3.76	0.53		
	6-10 ปี	79	3.66	0.56		
	11-15 ปี	31	3.86	0.58		
	16-20 ปี	13	4.23	0.54		
	20 ปีขึ้นไป	15	4.43	0.38		
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	4	4.45	0.34	4.68	0.00*
	1-5 ปี	72	3.85	0.54		
	6-10 ปี	79	3.87	0.53		
	11-15 ปี	31	4.01	0.58		
	16-20 ปี	13	4.22	0.47		
	20 ปีขึ้นไป	15	4.41	0.46		
ด้านความจงรักภักดี	ต่ำกว่า 1 ปี	4	4.00	0.43	16.37	0.00*
	1-5 ปี	72	3.37	0.68		
	6-10 ปี	79	3.33	0.70		
	11-15 ปี	31	3.66	0.56		
	16-20 ปี	13	4.23	0.72		
	20 ปีขึ้นไป	15	4.76	0.39		
รวม 3 ด้าน	ต่ำกว่า 1 ปี	4	4.22	0.33	11.77	0.00*
	1-5 ปี	72	3.66	0.50		
	6-10 ปี	79	3.62	0.53		
	11-15 ปี	31	3.85	0.54		
	16-20 ปี	13	4.23	0.51		
	20 ปีขึ้นไป	15	4.53	0.36		

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมเปรียบเทียบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามอายุงาน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.6 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างอายุงานกับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ปรากฏผลดังตารางข้างล่างนี้

อายุงาน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่					
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.22	-	0.56	0.60	0.37	-0.01	-0.32
1-5 ปี	3.66	-	-	0.04	-0.19	-0.57	-0.87
6-10 ปี	3.62	-	-	-	-0.23	-0.61*	-0.92*
11-15 ปี	3.85	-	-	-	-	-0.38	-0.69*
16-20 ปี	4.23	-	-	-	-	-	-0.31
20 ปีขึ้นไป	4.53	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความผูกพันด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีในงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05+

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในด้านแผนงาน ลักษณะการมอบหมายงาน รูปแบบการบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยขอนำข้อมูลด้านลักษณะการมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมมาใช้ในการวิเคราะห์การถดถอย เนื่องจากเป็นข้อมูลชนิด ordinal scale

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลากรที่มีความเห็นต่อลักษณะการมอบหมายงานมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของลักษณะการมอบหมายงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันในงาน

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.533	.190		18.625	.000
	ลักษณะการมอบหมายงาน	.053	.040	.090	1.314	.190

a. Dependent Variable: ระดับความผูกพันในองค์กร

จากตารางที่ 4.15 จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อลักษณะการมอบหมายงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติถดถอย (Regression) พบว่าปัจจัยลักษณะการมอบหมายงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรรวมทั้ง 3 ด้าน ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1 ที่ว่าบุคลากรปัจจัยลักษณะการมอบหมายงานมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลากรที่มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมมีผลต่อระดับความผูกพัน
ในองค์กร

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อระดับความผูกพันในงานรวม

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.623	.134		12.106	.000
	ลักษณะการมีส่วนร่วม	.583	.036	.747	16.378	.000

a. Dependent Variable: ระดับความผูกพันในองค์กร

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson	
					F Change	df1	df2		Sig.F Change
1	.747 ^a	.559	.37810	.559	268.227	1	212	.000	1.851

a. Predictors: (Constant), ลักษณะการมีส่วนร่วมรวม

b. Dependent Variable: ระดับความผูกพันในองค์กรรวม 3 ด้าน

จากตารางที่ 4.16 จากการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะการมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติถดถอย (Regression) พบว่าลักษณะการมีส่วนร่วมรวมมีผลต่อความผูกพันในองค์กรรวม 3 ด้าน อยู่ที่ ร้อยละ 55.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดให้บุคลากรแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทางการบริหารจัดการที่จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเต็มกำลังความสามารถ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.42 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนี้มีการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เตรียมเนื้อหาที่ให้ตอบคนละ 1-5 ประเด็นรวมจำนวนที่ตอบทั้งหมด 33 คน ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ และแสดงจำนวนร้อยละดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ลักษณะการมอบหมายงาน	13	39.39
การจัดการบริหารคนที่เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระหน้าที่	5	15.15
ควรมีนโยบาย แนวทางและเป้าหมายที่ชัดเจน	3	9.09
คำสั่งที่ออกมามีความชัดเจนเหมาะสมและเป็นประโยชน์	2	6.06
ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ลดเอกสารที่มากเกินไปจนจำเป็น	1	3.03
เจ้าหน้าที่ชัดเจนไม่ทำงานนอกหน้าที่	1	3.03
กำหนดเวลาที่เหมาะสม	1	3.03
2. รูปแบบการวินิจฉัยสั่งการของผู้บังคับบัญชา	5	15.15
ผู้บริหารมีความถูกต้องยุติธรรม มีเหตุผล	2	6.06
เอาใจใส่ลูกน้อง	2	6.06
รับฟังความเห็นของผู้อื่น	1	3.03
3. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	5	15.15
ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	2	6.06
ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางปฏิบัติงาน	1	3.03
แก้ปัญหาพร้อมกันอย่างทันสถานการณ์	1	3.03
บริหารแบบมีอาชีพ และบูรณาการ	1	3.03

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

4. อื่น ๆ	10	30.30
รางวัล สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4	12.12
ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในด้านการเรียน การศึกษา งาน	1	3.03
ควรมีความก้าวหน้าในงาน	2	6.06
สามารถโยกย้ายสายงานตามความชำนาญ และการร้องขอ	2	6.06
การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	1	3.03

จากตารางที่ 4.17 เห็นได้ว่าโดยภาพรวมด้านลักษณะการมอบหมายงาน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด คิดเป็นจำนวน 13 คน ร้อยละ 39.39 ด้านรูปแบบวินัยตั้งการ คิดเป็นจำนวน 5 คน ร้อยละ 15.15 ด้านอื่นๆ คิดเป็นจำนวน 10 ร้อยละ 30.30 ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีส่วนต่อการสร้างความผูกพันในงานมากที่สุด คือ การจัดการบริหารคนที่เหมาะสมพอ และเหมาะสมกับภาระหน้าที่

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งในบทที่ 5 นี้จะนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษา สามารถสรุปการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น วัตถุประสงค์การศึกษา ระเบียบวิธีศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันทางบุคลากรใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชให้เพิ่มสูงขึ้น

1.2 ระเบียบวิธีศึกษา

การดำเนินการศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายงานพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพล ซึ่งมีจำนวนทั้ง 454 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 214 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยรายการคำถาม 4 ส่วนการทดสอบความเที่ยงตรง ใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงวิชาการ จากการทบทวนวรรณกรรม และเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการทดสอบความเชื่อถือได้ใช้การทดสอบด้วยการ Pretest มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราคของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 = 0.888 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.92

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้การทอดแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่วางไว้ซึ่งได้ทดสอบถามในช่วงเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2563

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ด้วยค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบแบบทีและแบบเอฟ การวิเคราะห์แบบถดถอย (Regression) การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

1.3 ผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 ข้อดังนี้

1.3.1 ระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอุบลเดชอยู่ในระดับต่ำ

1.3.2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.3 ลักษณะการมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมมีผลต่อความผูกพันขององค์การ

สรุปผลการศึกษาตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอยู่ในระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีระดับความผูกพันในงาน (\bar{X}) รวม 3 ด้าน เท่ากับ 3.95 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลใน 6 รายการ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส, รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าของระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบแบบที (t test) พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับค่ามัธยฐานความผูกพันในงานรายด้าน และภาพรวมทั้งสามด้านไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงานจำแนกตามอายุโดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานเปรียบเทียบของระดับความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งสรุปว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยมิตรดับความผูกพันในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการทำการทดสอบแบบ F พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่ามัธยมิตรดับความผูกพันในงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีค่ามัธยมิตรดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยมิตรดับความผูกพันในงานจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีค่าความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้าน และรายด้านแตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.6 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ค่ามัธยมิตรดับความผูกพันในงานจำแนกตามอายุงาน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในด้านแผนงาน ลักษณะการมอบหมายงาน รูปแบบการบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยขอข้อมูลด้านลักษณะการมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมมาใช้ในการวิเคราะห์การถดถอย เนื่องจากเป็นข้อมูลชนิด ordinal scale ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลากรที่มีความเห็นต่อลักษณะการมอบหมายงานมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อลักษณะการมอบหมายงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติถดถอย (Regression) พบว่าบุคลากรที่มีความเห็นต่อลักษณะการมอบหมายที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรรวมทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05 จึงสรุปได้ว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 ที่ว่าบุคลากรที่มีความเห็นต่อลักษณะการมอบหมายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลากรที่มีความเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติถดถอย (Regression) พบว่าลักษณะการมีส่วนร่วมรวมมีผลต่อความผูกพันในองค์กรรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ที่ ร้อยละ 55.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3.2 บุคลากรที่มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 อิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ แอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Harebinak and Alutto (1972) Chelte (1983) Lincoln and Kalleberg (1990) นภาพิณู โหมาศวิน (2533) กรกฎ พลพานิช (2540)

อายุ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ แอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Harebinak and Alutto (1972) Franken (1982) Chelte (1983) นภาพิณู โดมาศวิน (2533) กรกฎ พลพานิช (2540)

อายุงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ แอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Buchanan (1974) เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) นภาพิณู โหมาศวิน (2533) กรกฏ พลพานิช (2540) วันวิสาข์ สุวรรณมณี (2547)

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ แอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Harebininak and Alutto (1972) Franken (1982) Mottaz (1988) Glisson and Durick (1988) บุญยามณี จันทร์เจริญสุข (2528) วันวิสาข์ สุวรรณมณี (2547)

2.2 อิทธิพลของปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพล ร้อยละ 55.9 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การมอบหมายงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีความเห็นต่อลักษณะการมอบหมายงานที่มีการคิดต่อสื่อสารรูปแบบแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ แอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งทิวา สุดแดน (2541) นภาพิณู โหมาศวิน (2540)

การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ แอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Marsh and Mannari (1977) Luthans (1987) Mottaz (1988) รุ่งทิวา สุดแดน (2541) และกัลยา มาษาอำนาจ (2544)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะงานต่อความผูกพันในงานต่อความผูกพันในงาน ที่สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารเพื่อสร้างระดับความผูกพันในงานของบุคลากรให้สูงขึ้นได้ดังนี้

3.1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีสถานภาพโสดจะมีระดับความผูกพันในงานต่ำกว่าบุคลากรที่แต่งงาน หรือสถานภาพหย่า หรือม่าย ฝ่ายบริหารควรพิจารณาแนวทางการบริหารให้พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีกิจกรรมทางการบริหาร หรือกิจกรรมในหน้าที่งานที่มีส่วนร่วมในทางการบริหารมากขึ้น เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันในงานของพนักงานในกลุ่มนี้ให้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงานในประเด็นที่ต้องการ

3.1.2 ผลการศึกษาที่พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงาน โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีระดับความผูกพันในงานต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ในประเด็นนี้ฝ่ายบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรอายุน้อยมีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้น

3.1.3 ผลการศึกษาพบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานโดยพนักงานที่มีอายุงานมากมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดีในระดับหน้าที่มาก ประเด็นนี้ฝ่ายบริหารควรพิจารณา โยบาย หรือมาตรการที่เกี่ยวกับการจูงใจ หรือระบบรางวัลสำหรับบุคลากรที่จงรักภักดีอยู่กับองค์กรมานาน ด้วยการมอบรางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ

3.1.4 ผลการศึกษาที่พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความผูกพันในงานสูงสุด ประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นบุคลากรที่มีอายุงานมาก หรืออยู่ในระดับบริหาร ฝ่ายบริหารควรพิจารณาให้บุคลากรระดับปริญญาตรี ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติงานให้มีการฝึกหรือพัฒนางาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในงาน

3.1.5 ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร โดยในด้านความจงรักภักดีขององค์กรมากที่สุด ซึ่งฝ่ายบริหารควรให้บุคลากรในทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการออกความเห็น หรือเสนอแนะวิธีการปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลอื่นๆ เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานว่าแตกต่างกันหรือไม่

3.2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจอื่นๆ เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐา นาคแดง. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัททองวงษ์ บริการ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542* กรุงเทพมหานคร : สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ
- ชินกร น้อยคำยง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (2561). *ข้อมูลกำลังพลของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ปี 2561*. กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- สุนภา คุ่มชัย. (2552). “ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรมชลประทาน.” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- นภาพัญญ์ โหมษาวิน. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์การ : ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรฤดี ธิติเสวี. (2559). *อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต). ปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- รุ่งทิวา สุดแดน. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ กระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (1990) The Measure and Antecedents of Affective,
Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment
Journal of Occupational Psychology.
- Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1973) Organizational Work, Personal
Factor in Employee and Absenteeism. Psychology Bulletin.
- Franken Robert E. (1982) Human Motivation. California : Brooks.
- Lincoln, James R. and Kalleberg, Ame L. (1990) Culture, Control and Commitment.
Cambrige : Cambridge University Press.
- Steers, Richard M. (1977) Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment.
Administrative Science Quarterly.
- Sheldon, M. (1971) Investment and Involvement as Mechanisms Producing
Commitment the Organization. Administrative Science.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. (2nd ed). New York Harper and Row.
- Kanter, R.M. (1988) Commitment and Social Organization : A Study of Commitment
Mechanisms in Utopia Communities. American Sociology Review.
- Luthan, Fred; Black, Donald and Taylor Law. (1987). Organizational Work, Personal Factor in
Employee and Absenteeism. Psychology Bulletin.
- Steers, Richard M. and Porter L.W. (1991). Motivation and Work Behavior. Fifth edition
New York : McGraw Hill.
- Katz, Daniel and Kahn Robert. (1966). The Social Psychology of Organizations. New York :
John Wiley & Son.



ภาคผนวก

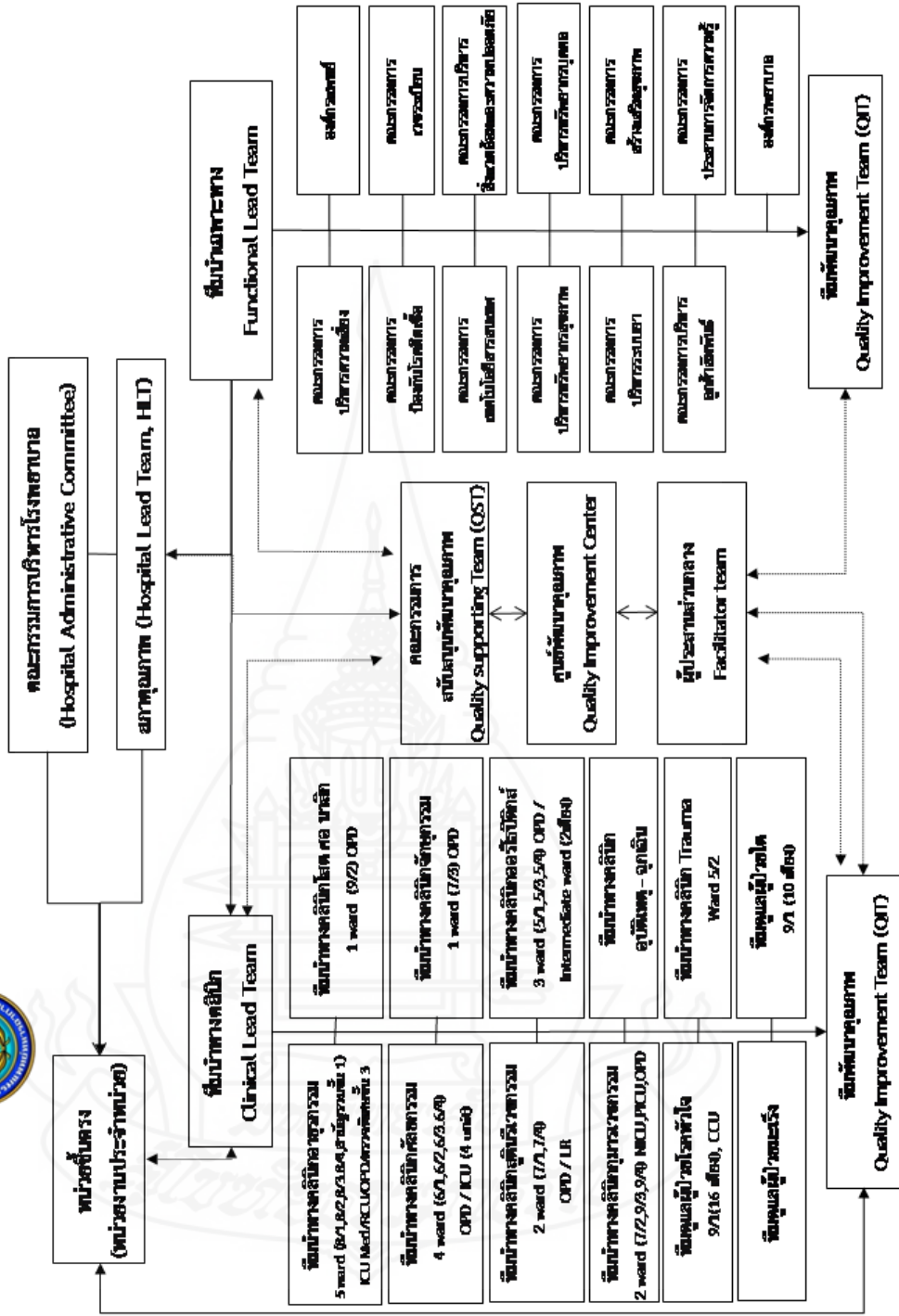


ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โครงสร้างองค์กรเพื่อการพัฒนา





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ทักษะคิดเรื่องความผูกพันในงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อเขียนเป็นวิทยาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามนี้ถือเป็นเรื่องส่วนบุคคลและเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่ข้อมูลความคิดเห็นของท่านเป็นรายบุคคล แต่จะทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครบทุกส่วนและทุกข้อ

ด้วยความขอบคุณยิ่ง

ร.อ.หญิงชนวรรณ เพราแก้ว

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> | ชาย | <input type="checkbox"/> | หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> | 31-40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> | 51 ปี ขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> | ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> | ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> | ปริญญาเอก |
| 4. สถานภาพสมรส | <input type="checkbox"/> | โสด | <input type="checkbox"/> | สมรส |
| | <input type="checkbox"/> | หม้าย / หย่า | | |
| 5. รายได้ต่อเดือน | <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 10,001-20,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> | 20,001-30,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 30,001-40,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> | สูงกว่า 40,000 บาท | | |
| 6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> | 1-5 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 6-10 ปี | <input type="checkbox"/> | 11-15 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 16-20 ปี | <input type="checkbox"/> | 20 ปี ขึ้นไป |

ตอนที่ 2 ลักษณะงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

7. แผนงานที่สังกัด

- | | | | |
|--------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | แผนกอายุรกรรม | <input type="checkbox"/> | แผนกศัลยกรรม |
| <input type="checkbox"/> | แผนกสูตินรีกรรม | <input type="checkbox"/> | แผนกกุมารเวชกรรม |
| <input type="checkbox"/> | แผนกจักษุกรรม | <input type="checkbox"/> | แผนกโสต ศอ นาสิกกรรม |
| <input type="checkbox"/> | แผนกออร์โธปิดิกส์ | <input type="checkbox"/> | แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด |
| <input type="checkbox"/> | แผนกอาคารพิเศษ | | |

8. ลักษณะการมอบหมายงานในการปฏิบัติงานของท่าน โดยปกติทั่วไปใช้การติดต่อสื่อสารแบบใด

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | การติดต่อสื่อสารทางเดียว ทางวาจา |
| <input type="checkbox"/> | การติดต่อสื่อสารทางเดียว ทางลายลักษณ์อักษร |
| <input type="checkbox"/> | การติดต่อสื่อสารสองทาง ทางวาจา |
| <input type="checkbox"/> | การติดต่อสื่อสารสองทาง ทางลายลักษณ์อักษร |
| <input type="checkbox"/> | การติดต่อสื่อสารสองทาง ทางวาจา และลายลักษณ์อักษร |

9. รูปแบบการวินิจฉัยสั่งการของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านเป็นแบบใด

- | | | | | | | | |
|--------------------------|----------|--------------------------|-------------|--------------------------|----------|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | เผด็จการ | <input type="checkbox"/> | ประชาธิปไตย | <input type="checkbox"/> | เสรีนิยม | <input type="checkbox"/> | บูรณาการ |
|--------------------------|----------|--------------------------|-------------|--------------------------|----------|--------------------------|----------|

10. ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน ลักษณะการมีส่วนร่วมของท่านในเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับใด

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมของท่าน

- | | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

ลักษณะการมีส่วนร่วม	5	4	3	2	1
10.1 ร่วมแสดงความคิดเห็น					
10.2 ร่วมตัดสินใจ					
10.3 ร่วมดำเนินการ					
10.4 ร่วมควบคุม					
10.5 ร่วมรับผลประโยชน์					

ตอนที่ 3 ความผูกพันในงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมของท่าน

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ความผูกพันในงาน	5	4	3	2	1
ด้านการยอมรับ					
11. ท่านเห็นว่าแผนงานของท่านมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง					
12. ลักษณะงานในแผนงานของท่านมีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย					
13. เป้าหมายของแผนงานของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสม					
14. ท่านยอมรับเป้าหมายของแผนงาน และนำมาปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ					
15. แผนงานของท่านสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้					

ความผูกพันในงาน	5	4	3	2	1
<p>ด้านการปฏิบัติงาน</p> <p>16. ท่านมีข้อมูลข่าวสารเพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>17. การปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>18. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>19. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในด้านทรัพยากร</p> <p>20. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านปฏิบัติหน้าที่โดยทันที</p> <p>ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี</p> <p>21. ไม่ว่าจะได้รับข้อเสนอที่น่าสนใจเพียงใด ท่านก็จะไม่ลาออก</p> <p>22. ท่านมีความยินดี และพร้อมเสมอที่จะคอยตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ</p> <p>23. ท่านเห็นว่าผลงานโดยรวมมีความสำคัญมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล</p> <p>24. ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ</p> <p>25. ท่านมีความภูมิใจกับงานที่ทำในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป</p>					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่าลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาลภูมิพลในประเด็นใดบ้าง ที่จะทำให้ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเต็มกำลังความสามารถ และมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลภูมิพลตลอดไป

.....

.....

.....

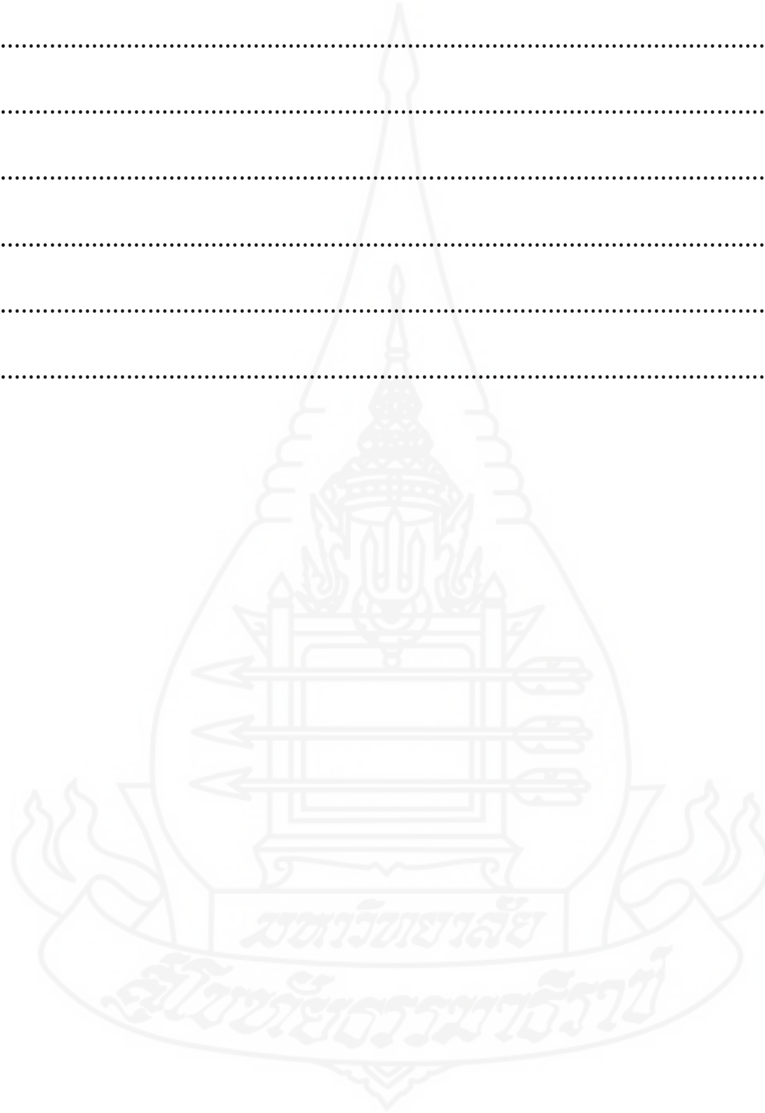
.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอให้ท่านเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและหน้าที่การงานสืบไป

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	เรืออากาศเอกหญิงชนวรรณ เพราแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	4 พฤษภาคม 2535
สถานที่เกิด	เขตราชเทวี จังหวัดกรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2556
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลทหารอากาศ (สีกัน)
ตำแหน่ง	นายทหารพยาบาลแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลทหารอากาศ (สีกัน) กรมแพทย์ทหารอากาศ

