

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

นายวิทธิ อนุชิวะ

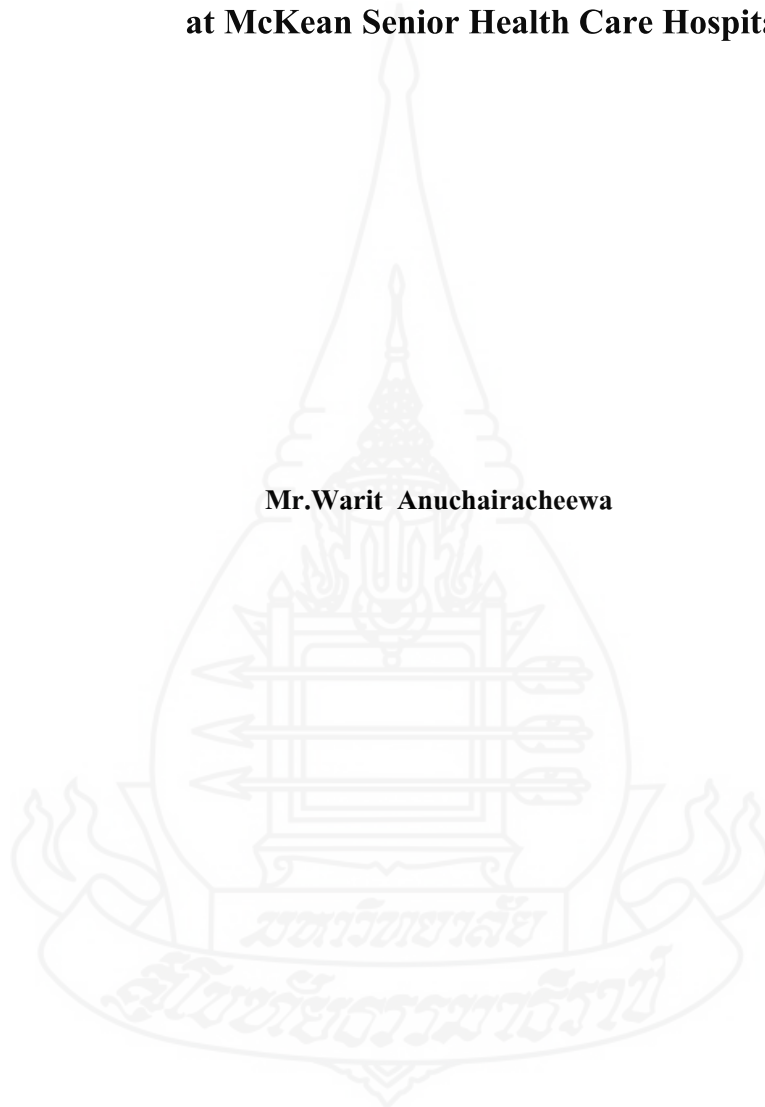


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาขารณศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหาร โรงพยาบาล สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Factors Affecting Staff's' Organizational Commitment
at McKean Senior Health Care Hospital**

Mr.Warit Anuchairacheewa



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Hospital Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของโรงพยาบาล
ผู้สูงอายุแมคเคน
ชื่อและนามสกุล นายวิรัช อนุชिरาชีวะ
วิชาเอก บริหารโรงพยาบาล
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พณิ สัตตะกะลิน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



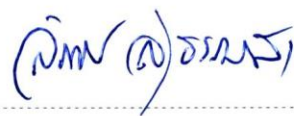
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พณิ สัตตะกะลิน)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)



(รองศาสตราจารย์สุราวุช สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของโรงพยาบาล
ผู้สูงอายุแมคเคน

ผู้ศึกษา นายวริทธิ์ อนุชิวาชีวะ รหัสนักศึกษา 2565001852 ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พานิ สีสะกลิน ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัย ส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน (2) ระดับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ตามแนวคิดปัจจัยความสุข 8 มิติ (3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุข 8 มิติ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน และ (5) พยากรณ์ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน โดยศึกษา ทุกหน่วยประชากรจำนวน 117 คน เครื่องที่ใช้คือแบบสอบถามตามมาตรฐานของสถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสุข 8 มิติ และความผูกพันต่อองค์กร ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคือมาทั้งสิ้น 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.03 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ไคสแควร์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบ (1) บุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.1 มีสถานภาพ แต่งงาน ร้อยละ 57.3 นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ 54.4 เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 80.6 (2) โดยภาพรวมปัจจัยความสุขอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยความสุข มิติจิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด (3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนอยู่ในระดับสูง (4) ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องรายได้ต่อเดือน และปัจจัยความสุขในมิติ ผ่อนคลายดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี และมิติใฝ่รู้ดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร และ (5) ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีและปัจจัยความสุขมิติครอบครัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้นได้

คำสำคัญ ปัจจัยความสุข ความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาล

Independent Study title: Factors Affecting Staff's' Organizational Commitment at McKean Senior Health Care Hospital

Author: Mr.Warit Anuchairacheewa; **ID:** 2565001852;

Degree: Master of Public Health; **Independent Study advisor:** Dr.Panee Sitakalin, Associate Professor; **Academic year:** 2017

Abstract

This descriptive research aimed to: (1) identify staff's personal factors; (2) determine the levels of staff's happiness based on the 8 dimensions of happiness; (3) determine the levels of staff's organizational commitment; (4) explore the relationships between personal factors and happiness in 8 dimensions among staff; and (5) forecast factors affecting organizational commitment, all at McKean Senior Health Care Hospital (in Chiang Mai province).

The study was conducted in all 117 staff members of McKean Senior Health Care Hospital. Data were collected using a questionnaire prepared according to the one designed by the Institute of Population and Social Research at Mahidol University. The questionnaire covered questions on personal factors, 8 happiness dimensions and organizational commitment; and 103 completed questionnaires (88.03%) were returned. Percentage, mean, standard deviation, Chi-square, Pearson product-moment correlation were used in data analysis.

The results showed that: (1) of all respondents, 64.1% were female, 57.3% were married, 54.4% were Christian, and 80.6% were operational-level staff; (2) their overall happiness was at a moderate level – the spiritual happiness having the highest average score; (3) staff's organizational commitment was at a high level; (4) personal factors (monthly salary, good relaxation, good spirit, good family, good society and good knowledge-seeking ability) were positively associated with organizational commitment; and (5) the happiness factors related to good spirit and family combined could predict a higher level of organizational commitment.

Keywords: Happiness factors, Organizational commitment, Hospital

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พณีสีตะกะลิน อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำชี้แนะ กำลังใจ ตลอดจนช่วยตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงพัฒนารายงานวิจัยนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนทุกท่านที่กรุณาสละเวลาช่วยตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคุณอรุณา แยมประดิษฐ์ เจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่คอยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการด้านเอกสารเกี่ยวกับงานวิจัยนี้จนแล้วเสร็จ

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนบริหาร โรงพยาบาล มสธ. ที่เป็นกัลยาณมิตรร่วมเส้นทางแห่งการศึกษาและพัฒนาตน

ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย คุณพ่อคุณแม่ พี่สาว และภรรยาที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณองค์พระผู้เป็นเจ้าที่ผู้วิจัยศรัทธา และเชื่อมั่นว่าเป็นเบื้องหลังความสำเร็จที่แท้จริงในชีวิตของผู้วิจัย

วริทธิ์ อนุชิวาชีวะ

สิงหาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
ปัจจัยความสุข 8 มิติ	14
ข้อมูลพื้นฐานที่ฐานของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร	29
ปัจจัยความสุข 8 มิติของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	32
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสุข 8 มิติ กับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	35
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	45
สมการการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จากปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีและปัจจัยความสุข มิติครอบครัวดี.....	47
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
สรุปการวิจัย	49
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	61
ก หนังสืออนุวัติการเก็บข้อมูล.....	62
ข แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูล.....	64
ประวัติผู้ศึกษา	75

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงของสถาบันผู้สูงอายุแมคเคน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2451 ถึงปัจจุบัน	19
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล $n = 103$..	29
ตารางที่ 4.2 ร้อยละของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จำแนกตามระดับความสุข ใน 8 มิติ และค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความสุข	32
ตารางที่ 4.3 ร้อยละของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จำแนกตามระดับของความผูกพันต่อองค์กร และค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	34
ตารางที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	35
ตารางที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	36
ตารางที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	37
ตารางที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	38
ตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการนับถือศาสนา กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	38
ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	39
ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	40
ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	41
ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	43
ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน.....	45
ตารางที่ 4.15 ผลการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน	46
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (B) และค่าคะแนนมาตรฐาน (beta) การทดสอบความมีนัยสำคัญของ B ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร.....	47



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ	21



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ตำบลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะประเภทผู้ป่วยขนาดเล็ก ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ภายในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งในหลักเกณฑ์ของ HA ได้เน้นความสำคัญของการนำมาตรฐานไปปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบุคลากร กำหนดให้สถานพยาบาลหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (มาตรฐาน HA ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี)

นโยบายของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2554 ได้เริ่มต้นการปรับค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และปรับเงินเดือนผู้จบปริญญาตรี 15,000 บาท รวมทั้งเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างของรัฐก็เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งภาครัฐดำรงสถานะเป็นนายจ้างขนาดใหญ่ก่อให้เกิดการแข่งขันแย่งคนกับภาคเอกชนมากขึ้น (ชนิดโสรัตน์ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2554) ดังนั้นภาคเอกชนจึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันกับบุคลากรเพื่อรักษามูลค่าที่ดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งในระดับองค์กร ระดับบุคคล และสอดคล้องไปในทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าโรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3 แห่ง โรงพยาบาลเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 5 แห่ง โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ 1 แห่ง โรงพยาบาลทหาร 3 แห่ง และโรงพยาบาลเอกชน 14 แห่ง ซึ่งทำให้จังหวัดเชียงใหม่มีการแข่งขันในตลาดแรงงานด้านการแพทย์ และการพยาบาลสูง ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก ต่างก็ประสบกับปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาการลาออกของบุคลากร เพื่อไปรับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าในโรงพยาบาลขนาดใหญ่

ปัญหาการลาออกของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อองค์กรหลายประการ ได้แก่ ประการแรก การสูญเสียทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะถูกต้องในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถเติบโตในสายงานต่างๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่บุคลากรคนหนึ่งลาออกจากองค์กร องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาไม่น้อยในการอบรมและพัฒนาเพื่อให้ทดแทนบุคลากรหนึ่งคนที่สูญเสียไป ประการที่สอง การสูญเสียความสามารถในการผลิตและการบริการรวมทั้งผลกระทบต่อระบบคุณภาพ เนื่องจากกำลังบุคลากรลดลง บุคลากรผู้มาใหม่อาจยังไม่มีความรู้ ความชำนาญ ประการที่สาม การสูญเสียโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากคนที่เป็นส่วนหนึ่งและอาจเป็นคนสำคัญ ลาออกไปแล้ว ประการที่สี่ การเพิ่มภาระงานของการบริการเนื่องจากต้องตามแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจจะมาจากการลาออกแทนที่จะเอาเวลาและทรัพยากรไปใช้ประโยชน์อื่นๆ ประการสุดท้าย การสูญเสียขวัญกำลังใจของคนที่มีอยู่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กร คือ องค์กรมีหน้าที่ธำรงรักษาให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้องค์กร

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการพัฒนาระบบการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจ มีกำลังใจ ทุ่มเทกำลังกาย และจงรักภักดีที่จะอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าต่อไป

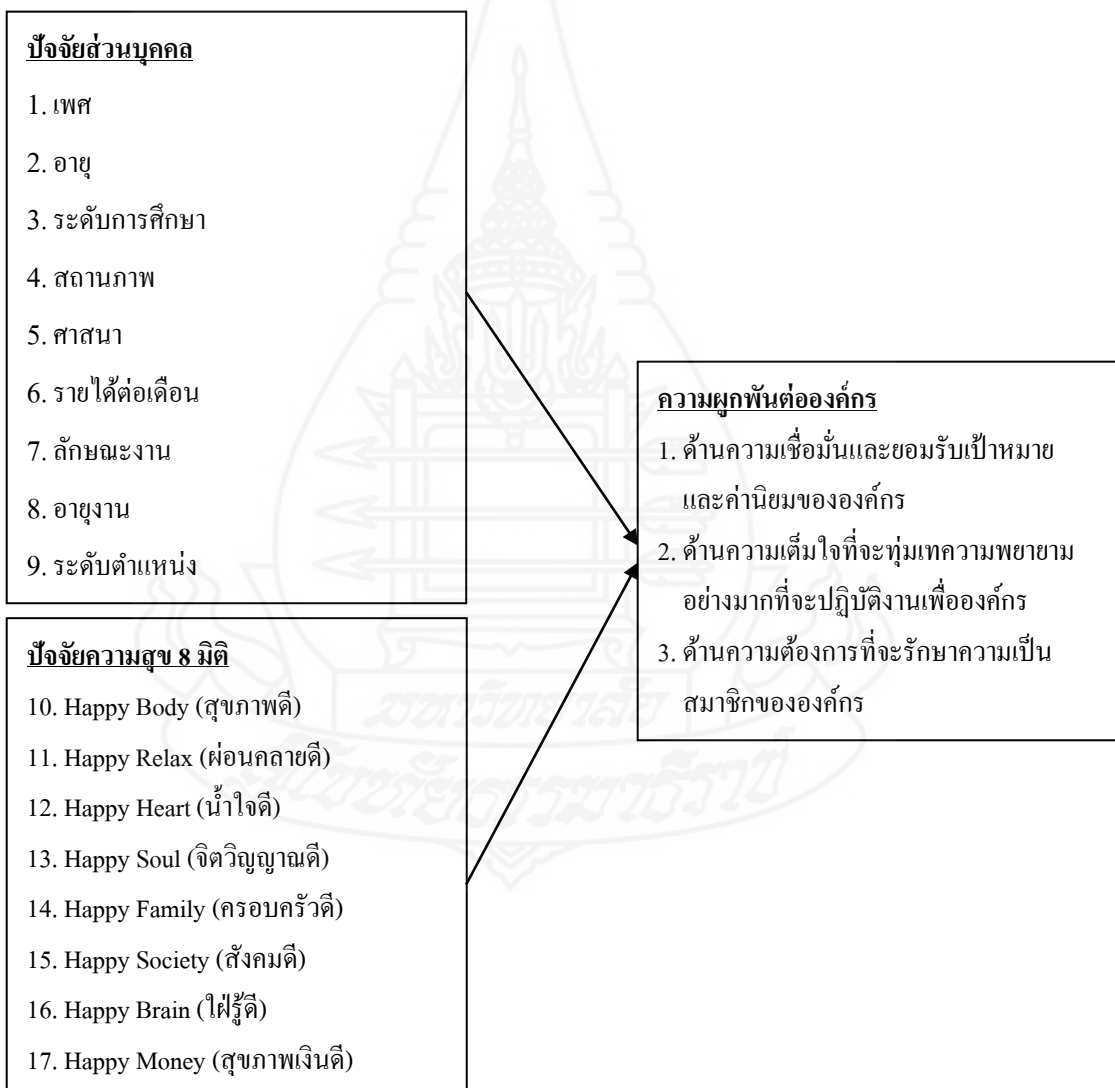
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ตามแนวคิดปัจจัยความสุข 8 มิติ
- 2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุข 8 มิติ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน
- 2.5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 คน จากจำนวนทั้งหมด 117 คน รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิด้วยการทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การสำรวจและการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย จึงสร้างตัวแบบกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1.4 สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1.5 ศาสนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1.6 รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1.7 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1.8 อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1.9 ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร

4.2.1 ปัจจัยความสุขโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2.2 ปัจจัยความสุขมิติสุขภาพดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2.3 ปัจจัยความสุขมิติเพื่อนคลาสิดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2.4 ปัจจัยความสุขมีติน้ำใจดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2.5 ปัจจัยความสุขมีติจิตวิญญาณดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2.6 ปัจจัยความสุขมีติครอบครัวดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2.7 ปัจจัยความสุขมีติสังคมดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2.8 ปัจจัยความสุขมีติใฝ่รู้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.2.9 ปัจจัยความสุขมีติสุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.3 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความสุขสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

5.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จำนวน 117 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ 26 มีนาคม - 12 เมษายน พ.ศ. 2561

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล

6.2.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศชายและเพศหญิง

6.2.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ตามปฏิทิน หากเกิน 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี ในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ช่วงอายุ ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 24 ปี 2) อายุ 25-34 ปี 3) อายุ 35-44 ปี 4) อายุ 45-54 ปี 5) อายุ 55-60 ปี และ 6) อายุ 61 ปีขึ้นไป

6.2.3 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในการศึกษานี้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ม.ต้น หรือต่ำกว่า 2) ม.ปลาย/ปวช./ปวส. 3)ปริญญาตรี และ 4) สูงกว่าปริญญาตรี

6.2.4 สถานภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ของครอบครัวหรือสภาพภายในครอบครัว โดยแบ่งเป็น 3 สถานภาพ คือ 1) โสด 2) แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน และ 3) หม้าย/หย่า/แยก

6.2.5 ศาสนา หมายถึง การนับถือศาสนาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) คริสต์ 2) พุทธ 3) อิสลาม และ 4) อื่นๆ

6.2.6 รายได้ต่อเดือน หมายถึง ปริมาณรายได้รวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับจากการทำงานทั้งรายได้ประจำและรายได้เสริม ภายใน 1 เดือน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 1) น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน 2) ประมาณ 10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน 3) ประมาณ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน และ 4) มากกว่า 20,001 บาทต่อเดือน

6.2.7 ลักษณะงาน หมายถึง กลุ่มของงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานและ/หรือมาตรฐานวิชาชีพ คล้ายคลึงกัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) งานสำนักงาน 2) งานช่าง/งานสนาม 3) การให้บริการดูแลรักษาโดยตรง และ 4) งานสนับสนุนการให้บริการ

6.2.8 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในองค์กร โดยนับเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ตามปฏิทิน หากเกิน 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี ในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ช่วงระยะเวลา ได้แก่ 1) น้อยกว่า 2 ปี 2) ระหว่าง 2-5 ปี 3) ระหว่าง 6-10 ปี 4) ระหว่าง 11-20 ปี และ 5) ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

6.2.9 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน และ ระดับหัวหน้า

6.3 ความสุข 8 มิติ (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2555)

6.3.1 มิติด้านสุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

6.3.2 มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวัน เพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่าย สบายๆ

6.3.3 มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

6.3.4 มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

6.3.5 มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ผูกพัน เชื้อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

6.3.6 มิติด้านสังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

6.3.7 มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

6.3.8 มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงิน ในแต่ละเดือน

6.4 ความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Steers & Porter 1979)

6.4.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

6.4.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของ

ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

6.4.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 องค์กรได้ทราบถึงความผูกพันของบุคลากรและนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแก้ปัญหาและเสริมสร้างให้บุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ใฝ่กับการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

7.2 บุคลากรพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพัน เกิดความจงรักภักดี พร้อมจะเสียสละทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่

7.3 ผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัย เนื่องจากองค์กรมีบุคลากรทำงานที่ทำงานอย่างมีความสุข มีอัตราค่าจ้างเพียงพอ มีทักษะและความทุ่มเท พร้อมทั้งจะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน” ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการศึกษา โดยศึกษาในหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย ความสุข 8 มิติ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มาวเคย์ ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กรและยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ใช้สติ ปัญญา พลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัว แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์กร มีความจงรักภักดี ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ปรารถนาจะไปตามองค์กรแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่สูงกว่าสมาชิกมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร พร้อมใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรตลอดไป สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน ส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น และยินดีให้ความร่วมมือทั้งที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยตรง (Mowday et al. 1974 อ้างใน รุจิ อุษศิริปัทม์ 2546)

เบคเกอร์ (Becker 1960) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตัวเองเข้าไปสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากได้ลงทุนกับสิ่งนั้นไว้

โดยเรียกการลงทุนนี้ว่า “Side Bet” และการไม่ผูกพันกับสิ่งนั้น จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการที่ผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความผูกพัน จะขึ้นอยู่กับความปริมาณและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ และสถานภาพ เป็นต้น

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter, et al. 1974) นิยามว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกในองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกายและใจเพื่อทำภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้ไม่เหมือนความผูกพันอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ แต่ความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงนั้น จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อศรัทธา และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสูงเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ถูกปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลา ความหมายของความผูกพันได้ถูกตีความไปในหลากหลายรูปแบบ ดังนั้นแนวทางที่เหมาะสมในการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ศึกษาจากถ้อยแถลงที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่องค์กรชั้นนำได้นิยามไว้ เนื่องจากถ้อยแถลงดังกล่าวได้เรียบเรียงออกมาในรูปแบบที่เข้าใจได้ง่ายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ (Robertson-Smith & Markwick 2009) ดังเช่น

กลุ่มบริษัท Johnson & Johnson ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า “ระดับของการที่พนักงาน พอใจในงาน รู้สึกมีคุณค่า และสัมผัสได้ถึงความร่วมมือและความเชื่อมั่น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาานาน และพยายามที่จะแสวงหาหนทางที่จะเพิ่มสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรอย่างไม่หยุดยั้ง ผลลัพธ์ก็คือบริษัทที่มีผลการดำเนินการสูง ที่บุคลากรก้าวหน้า และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน” (Catteuw และคณะ 2007)

กลุ่มบริษัท BT ประเทศสหราชอาณาจักร เชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ “ส่วนผสมของทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรม ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ การสนับสนุน การให้คำมั่น ความภูมิใจ ความภักดี และความรับผิดชอบ” (BT 2008)

ธนาคาร Barclays ประเทศสหราชอาณาจักร ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า “การที่ลูกจ้างรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรนายจ้าง โดยลูกจ้างเชื่อมั่นในเป้าหมายและสนับสนุนค่านิยมขององค์กร” (Barclays 2008)

บริษัท Dell ให้คำนิยามความผูกพันว่า “การให้เวลาและความสามารถเพื่อกิจกรรมการสร้างทีม” (Dell 2008)

บริษัท Nokia Siemens Networks อธิบาย การผูกพันต่อองค์กร ว่า “ความเชื่อมโยงทางอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในความภูมิใจและเจตจำนงที่จะสนับสนุนองค์กร ตลอดจนความเข้าใจแจ่มแจ้งถึงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และค่านิยมขององค์กร” (Nokia Siemens Networks 2008)

มหาวิทยาลัย University of York ได้แถลงว่า “ความผูกพันต่อองค์กร คือ ส่วนผสมระหว่างค่านิยมที่ผูกพันที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร กับเจตจำนงที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นมากกว่าความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้น” (University of York 2008)

มหาวิทยาลัย Leeds Metropolitan University ได้ให้คำนิยามว่า “ความผูกพันสำแดงออกมาผ่านการที่ลูกจ้างใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทุกเมื่อที่เป็นไปได้” (Leeds Metropolitan University 2008)

จากการพิจารณาคำนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว แนวความคิดทางด้านทัศนคติจะมีความหมายที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่นักวิชาการต่างๆ กล่าวไว้ คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวความคิดของพอร์เตอร์และคณะ มาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (Buchanan 1974) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1.2.1 ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันเป็นทัศนคติโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แม้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันอาจกระทบต่อความพึงพอใจในงานได้บ้าง แต่อาจไม่กระทบต่อความผูกพันก็ได้ กล่าวคือความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกร่วมเป็นส่วนเป็นเจ้าขององค์กร

1.2.3 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

1.2.4 บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

1.2.5 ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

1.2.6 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เริ่มต้นจากแนวคิดในเชิงแลกเปลี่ยน โดยโฮเวิร์ด เอส เบคเกอร์ (Howard S. Becker) ได้พัฒนากรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือ Reward-Cost Notation และได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ Simple Exchange Paradigm ในการสร้าง “Side-Bets Theory” ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นมาจากการที่สมาชิกขององค์กรได้เปรียบเทียบแล้วว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่เขาได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งนั้น เขาได้ลงทุน (Invest) ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับว่าเขาจะได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่าการลงทุน เพราะฉะนั้นยิ่งระยะเวลาของการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นนานเท่าไร ก็เท่ากับสะสมการลงทุนไว้เพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุให้ตัดสินใจลาออกจากองค์กรยากขึ้น (Becker 1960)

อย่างไรก็ตาม แนวคิดของ Becker ก็มีข้อจำกัดในการทำไปอธิบายปรากฏการณ์บางประการ เนื่องจากการกำหนดระบบการให้คุณค่าของตนเองจะแตกต่างกันในแต่ละชุมชนสังคม ดังนั้นบุคคลที่เติบโตจากสังคมที่มีระบบคุณค่าแตกต่างกัน ย่อมจะประเมินคุณค่าของสิ่งเดียวกันในระดับมากน้อยต่างกันไป ดังนั้นตัวแปรเดียวกันย่อมมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ด้วยเหตุนี้การศึกษาในภายหลังจึงถือว่าตัวแปร “Side-bets” เป็นเพียงด้านหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น การศึกษาที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับอย่างมากในเวลาต่อมาคือผลงานของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter 1982) โดยเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1.3.1 ความเชื่อศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า
เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

1.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อ

องค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

1.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จโดยจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น

แนวความคิดของมาวเคย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ นี้ได้รับความนิยอย่างกว้างขวาง และถูกนำไปใช้ในการศึกษาในระยะต่อมา เช่นการศึกษาของมอท์แทซ (Mottaz 1981) มาเทอูและเซจาต (Mathieu and Zajac 1990) เนื่องจากแสดงถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กรที่มีพลัง ซึ่งแต่ละคนเต็มใจที่จะอุทิศบางสิ่งบางอย่างเพื่อช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ความผูกพันไม่เพียงทำให้ทราบถึงการแสดงออกทางความเชื่อถือและความเห็นของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ยังได้ทราบจากการกระทำของบุคคลนั้นด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของพอร์เตอร์ และคณะ คือ ความเชื่อศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers R.M. 1977) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ปฏิบัติอยู่ ซึ่งประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และ โอกาสก้าวหน้าในงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ความรู้ว่าคุณมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะติดต่อองค์กร

Allen และ Meyer (Allen, N. & Meyer, J. 1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม และกล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภริยาของหัวหน้างาน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

2. ปัจจัยความสุข 8 มิติ

2.1 แนวคิดเรื่องความสุขคนทำงาน

มิตินความสุขในชีวิตของมนุษย์โดยทั่วไป มักจะเป็นมิติด้านต่างๆ อาทิ มิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีส่วนร่วมทางการเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ครอบครัว ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ คนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนศาสนา (Oliver et. al. 1996)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization 1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ณ เวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) และมิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

นิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Davis 1977; Merton 1977; Seashore 1975; Royuela, et al. 2007)

อย่างไรก็ตาม เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานประกอบการ หรือหัวหน้างานที่ต้องสังเกตพฤติกรรมและความต้องการของพนักงาน เพื่อตอบสนองหรือจูงใจสิ่งทีพนักงานต้องการอย่างแท้จริง โดยนำความต้องการของพนักงานมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

2.2 ตัวชี้วัด เครื่องมือและมาตรวัดความสุขคนทำงาน

คุณภาพของความสุข ประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับความพึงพอใจและความคาดหวังที่ประเมินความรู้สึกของบุคคลจากสภาพความเป็นอยู่นอกจากนี้ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความสุขและความพึงพอใจ จึงมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล (Brenner 1975; Scanlon 1993)

นักวิจัยความสุขได้พยายามสร้างกรอบแนวคิดและค้นพบแนวทางเพื่อวัดและอธิบายความสุขของบุคคล โดยใช้การสำรวจการรายงานความสุขด้วยตนเอง โดยสร้างเป็นคำถามเกี่ยวกับความสุข หรือความพึงพอใจ ซึ่งได้รับการยอมรับในวงกว้างว่าเป็นการวัดความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยได้ในฐานะตัวแทนโดยตรงของอรรถประโยชน์

นอกจากคำถามเกี่ยวกับความสุข หรือความพึงพอใจกับชีวิตโดยรวมแล้ว คำถามลักษณะดังกล่าวยังใช้สำรวจความสุข หรือความพึงพอใจของชีวิตโดยแยกย่อยออกไปได้เป็นด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ครอบครัว สุขภาพ หน้าที่การงาน เป็นต้น คำถามเหล่านี้มักเป็นคำถามแบบปรนัย (Multiple choices) และจำนวนของตัวเลือก (Choices) ที่ให้เลือกมีตั้งแต่ 3 ไปจนถึง 100 ขึ้นอยู่กับแบบสำรวจและวิธีการที่แตกต่างกัน (เสาวลักษณ์ และคณะ 2553)

แม้ว่าความสุขเป็นสิ่งที่เปี่ยมนามธรรม วัดได้ยาก แต่ยังมีนักวิจัยจำนวนมากพยายามพัฒนามาตรวัดขึ้นเพื่อวัดความสุข

Bradburn ได้พัฒนามาตรวัดถูกผิด 10 ข้อ มีทั้งคะแนนความรู้สึกที่เป็นแง่บวกและแง่ลบ และสร้างสเกลที่ 3 ขึ้นมา เรียกว่า “อารมณ์สมดุล (The Bradburn affect scale balance : ABS)” ต่อมาแอนดริวและวิทธี (1976) พัฒนา D-T scale ขึ้น (D: Delighted คือ ความยินดี และ T: Terrible คือ ความเลวร้าย) นอกจากนี้แคมป์เบล คอนเวิร์ส และรอดเจอร์ส (Campbell, converse and Rodgess 1976) ใช้มาตรวัด 8 คำถาม ทำการวัดว่า “คุณมีชีวิตที่น่าสนใจหรือน่าเบื่อ ชีวิตมีค่าหรือไร้ค่า” งานวิจัยเกี่ยวกับการวัดความผาสุกได้แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดแบบสเกลเดี่ยวเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุด (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2549)

มาตรวัดแบบเดี่ยว หรือการสร้างเป็นคำถามเชิงเดี่ยวเกี่ยวกับความสุขที่พบบ่อย เช่น “โดยรวมแล้วคุณมีความสุขกับชีวิตในระดับไหน?” และระดับที่กำหนดไว้ จะมีตั้งแต่ 3 หรือ 5 หรือ 7 หรือ 11 ระดับ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยที่ต้องการระดับที่ละเอียดเพียงใดในการนำมาวิเคราะห์ เหตุผลที่ให้ระดับเป็นหมายเลขก็ เนื่องจากทำให้ไม่เกิดอคติในการวิเคราะห์

2.3 แนวคิดเรื่ององค์ประกอบความสุข 8 ประการ

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์

ธนารัตน์ 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน 2552)

องค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่

2.3.1 สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ซึ่มีสุข

2.3.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

2.3.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

2.3.4 การหาความรู้ (Happy Brian) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่เป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

2.3.5 คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีหิริ โอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเองซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม

2.3.6 ใช้เงินเป็นวัน (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

2.3.7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ

2.3.8 สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

2.4 เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER

HAPPINOMETER คือ เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดเสมือนการใช้ปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุกภาคส่วน รวมทั้งบุคคลทั่วไปและสามารถทราบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของตนเอง หรือค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคคลเป็นภาพรวมในระดับองค์กรได้ทันทีด้วยโปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กซ์เซล

HAPPINOMETER พัฒนามาจากงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นองค์กรที่ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขมาอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2551 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ดำเนินโครงการ “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : SELF-

ASSESSMENT” สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของพนักงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2554)

ปี พ.ศ. 2554 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ดำเนินโครงการ “จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2557” และได้นำ “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: SELF-ASSESSMENT” มาเป็นเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในประเทศไทยรวมทั้งได้ปรับชื่อเครื่องมือนี้เป็น “HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง”

HAPPINOMETER จึงเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือ เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย เพราะพัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล รวมทั้งตัวชี้วัดทั้งหมดของ HAPPINOMETER นอกจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุดแล้ว ยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัยอีกด้วย

HAPPINOMETER ได้จัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข : HAPPY WORKPLACE” ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

นอกจากนี้ HAPPINOMETER ยังรวมส่วนข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ ให้เห็นความชัดเจนว่า ควรพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การสร้างสุขไปถูกทิศทางและได้ผลตรงกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

ประโยชน์ของ HAPPINOMETER คือ การที่บุคคลหรือผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลที่ได้มาวางแผนและดำเนินการ บริหารจัดการความสุขของตนเอง หรือคนในองค์กรในทุกระดับได้อย่างถูกต้องและถูกใจ ตลอดจนบุคคลหรือองค์กรสามารถใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กรหรือของตนเองได้เป็นเวลาปัจจุบัน (Real Time) อย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ

HAPPINOMETER ตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กร หรือหน่วยงานที่ดำเนินการตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข : HAPPY WORKPLACE” ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาพขององค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และเพื่อให้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตัวชี้วัดความสุข

ของ HAPPINOMETER ได้มีกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ ได้แก่ 1) การศึกษาความตรงตามเนื้อหาโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิต เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน จำนวน 9 ครั้ง 2) การศึกษาความตรงตามโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) 3) การศึกษาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient จำแนกตามองค์ประกอบหลัก HAPPINOMETER จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่

2.4.1 HAPPY BODY (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรบรโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง โดยมีตัวชี้วัด คือ ออกกำลังกาย รับประทานอาหาร ดื่มน้ำสะอาด และมีความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2.4.2 HAPPY RELAX (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ มิตินี้มีตัวชี้วัดคือ ความพอใจในการพักผ่อน กิจกรรมผ่อนคลาย ความเครียดชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

2.4.3 HAPPY HEART (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาต่อบรรอบข้าง มิตินี้มีตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.4.4 HAPPY SOUL (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มิตินี้มีตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

2.4.5 HAPPY FAMILY (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้มีตัวชี้วัดคือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

2.4.6 HAPPY SOCIETY (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้มีตัวชี้วัดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างสงบสุข

2.4.7 HAPPY BRAIN (ไม่รู้จัก) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ มิติดนี้มีตัวชี้วัดคือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

2.4.8 HAPPY MONEY (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่ายและออมเงินในแต่ละเดือน มิติดนี้มีตัวชี้วัดคือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้ เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

3. ข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

3.1 ประวัติความเป็นมา

ตารางที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงของสถาบันผู้สูงอายุแมคเคน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2451 ถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ.	ชื่อสถาบัน	ลักษณะพันธกิจ
2541 - 2494	43 ปี Chiangmai Leper Asylum	นิกมผู้ป่วยโรคเรื้อน
2494 -2506	12 ปี McKean Leprosy Home	
2506 – 2512	6 ปี McKean Leprosy Hospital (โรงพยาบาลโรคเรื้อนแมคเคน)	โรงพยาบาลรักษาผู้ป่วยโรคเรื้อน และนิกมผู้ป่วยโรคเรื้อน
2512 - 2527	15 ปี McKean Rehabilitation Institute for Leprosy Patients (สถาบันสงเคราะห์ผู้ป่วยโรคเรื้อน แมคเคน)	
2527 – 2560	33 ปี McKean Rehabilitation Center (สถาบันแมคเคนเพื่อการฟื้นฟู สภาพ)	โรงพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู และศูนย์พักพิงและฝึกอาชีพ คนพิการ (ผู้พิการจากโรคเรื้อน และผู้พิการจากสาเหตุอื่นๆ
2560 - ปัจจุบัน	McKean Senior Center (สถาบัน ผู้สูงอายุแมคเคน)	โรงพยาบาลและบ้านพักผู้สูงอายุ

ในอดีตเป็นสถานพยาบาลแห่งแรกในประเทศไทยที่ให้การรักษาและดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อนตามแบบแผนการแพทย์ตะวันตก เริ่มพันธกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2451 ดำเนินงานโดย นายแพทย์ เจมส์ แมคเคน โดยได้รับการสนับสนุนด้านทุนทรัพย์จากเจ้าหลวง ข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน และคริสตจักรในต่างประเทศ บนพื้นที่กว่า 300 ไร่ ที่เรียกว่า “บ้านเกาะกลาง” เริ่มต้นผู้ป่วยเพียง 6 คน ในปีแรก และผู้ป่วยจากทั่วประเทศไทย และประเทศเพื่อนบ้าน ได้หลั่งไหลเข้ามาขอความช่วยเหลือมากขึ้นเรื่อยๆ จนมีจำนวนกว่าพันคน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2525 สถานการณ์โรคเรื้อนในประเทศไทยดีขึ้นเป็นอย่างมาก เริ่มมีหน่วยงานภาครัฐ เช่น กองควบคุมโรค และมูลนิธิราชประชาสมาสัย เข้ามาจัดการปัญหาโรคเรื้อนในประเทศไทย ทำให้สถาบันแมคเคนฯ ได้เปลี่ยนพันธกิจหลักไปเป็น ศูนย์ฟื้นฟูสภาพ (Rehabilitation Center) และบุกเบิกงานเชิงรุก ฟื้นฟูสภาพในชุมชน (Community-based Rehabilitation)

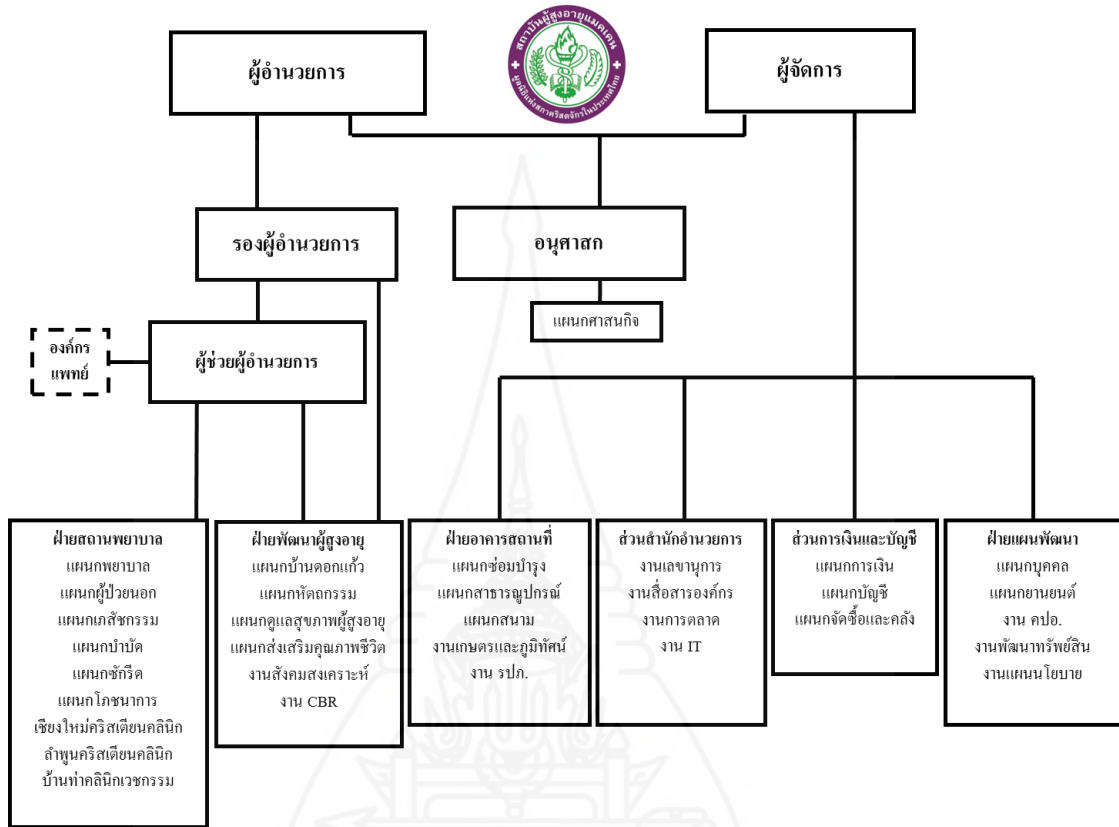
เมื่อเวลาผ่านไป ผู้ป่วยส่วนใหญ่ที่อยู่ในความดูแลของโรงพยาบาลแมคเคน ก็ก้าวเข้าสู่วัยชรา ประจวบกับแนวโน้มสถานการณ์ของประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว ทำให้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ได้ริเริ่มวางแผนการเปลี่ยนแปลงอีกขั้นไปสู่การเป็นศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ และในปี พ.ศ. 2552 ได้เปิดโครงการบ้านพักรองรับผู้สูงอายุ กลุ่ม assisted living (ต้องการความช่วยเหลือไม่มาก) และกลุ่ม dementia (ภาวะสมองเสื่อม)

ในปี พ.ศ. 2559 ได้ทำการจดทะเบียนกับกระทรวงสาธารณสุข เปลี่ยน “โรงพยาบาลแมคเคน” เดิม เป็น “โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน” เป็นโรงพยาบาลเฉพาะประเภทผู้ป่วย ขนาด 30 เตียง รองรับผู้สูงอายุ กลุ่มป่วยเรื้อรัง กลุ่มติดเตียง และกลุ่มผู้ป่วยระยะประคับประคอง เพื่อทำงานควบคู่กับบ้านพักผู้สูงอายุและศูนย์ฟื้นฟูผู้พิการ โดยปัจจุบันมีจำนวน ผู้ป่วย ผู้พิการ และผู้สูงอายุ ในทุกหน่วยบริการเฉลี่ยวันละ 90 คน

3.2 วิสัยทัศน์

เราเป็นสถาบันคริสเตียนชั้นนำในการสร้างชุมชนผู้สูงอายุที่มีการดูแลหลากหลายระดับแบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

3.3 โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกิจการทั่วไป

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกร่องลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยตัวอย่างในกลุ่มได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจำนวน 277 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 1 – 4 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน และมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนผลการวิเคราะห์ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือน และสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์

ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้

ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และพบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกิจการโรงพยาบาล

มนฤติ คิวสงกา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรกรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ความรู้ว่าคุณมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกภูมิใจในองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

สิริลักษณ์ ชูทวด และสิทธิชัย เอกอรรถชัย (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ให้บริการทางการแพทย์ ทั้งกลุ่มวิชาชีพและไม่ใช่วิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งในภาคเหนือ จำนวน 120 คน สรุปผลการศึกษาได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีฐานะเศรษฐกิจแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้สึก

เป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม

ชญานิน โสคามุข (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความพึงพอใจแยกเป็นรายด้านกลับไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อายุและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจและการได้รับ โอกาสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้อายุและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 23.6

Graham Lowe (2012) ได้ศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อสมรรถภาพการทำงานในโรงพยาบาล โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเมืองออนตารีโอ 16 แห่ง จำนวนมากกว่า 10,000 คน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร คะแนนประเมินการดูแลโดยให้ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง คะแนนประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยผู้ป่วย และคะแนนประเมินคุณภาพการบริการ

4.3 แนวคิดความสุข 8 ประการ กับ ความผูกพันต่อองค์กร

นักรู้พัชร ปรียวิษัญญา และภิญโญ รัตนพันธุ์ (2555) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดสันทรายสารกร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาปลายทางมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้เครื่องมือ AI 4-D โมเดลร่วมกับแนวคิดความสุข 8 ประการ ของ สสส. ผลการศึกษาพบว่า หลังจากที่ได้เริ่มทำโครงการตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนเมื่อสิ้นสุดโครงการพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก สัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและการลาออก

นภัศ จิตต์ธีรภาพ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง 194 คน โดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงาน (ความสุข 8 ประการ) ของ สสส. และแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ พบว่า ความสุขในการทำงาน มิติ Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะมิติ Happy Society และมิติ Happy Brain สามารถทำนายความ ผูกพันต่อองค์กรได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรประจำ ของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จากทุกส่วนงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 117 คน ทั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพ ศาสนา รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน ายงาน ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสุข 8 มิติ เป็นแบบสอบถามที่นำมาจากแบบสอบถามมาตรฐาน “HAPPINOMETER” ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่นำมาจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของมาวเดย์ สเทียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter 1979) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปิดให้เลือกที่เป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบให้เลือกตอบ ในลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ และให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด
เห็นด้วย	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ไม่สามารถตัดสินใจได้ หรือไม่แน่ใจกับข้อความที่ให้มา
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด

กำหนดค่าการให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลผลคะแนนจากแบบสอบถาม พิจารณาในรูปแบบคะแนนเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

ระดับต่ำที่สุด	มีคะแนนระหว่าง 1.00 – 1.49
ระดับน้อย	มีคะแนนระหว่าง 1.50 – 2.49
ระดับปานกลาง	มีคะแนนระหว่าง 2.50 – 3.49
ระดับสูง	มีคะแนนระหว่าง 3.50 – 4.49
ระดับสูงที่สุด	มีคะแนนระหว่าง 4.50 – 5.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ผู้สูงอายุแมคเคน
- 3.3 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบบุคลากรระดับหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาล ผู้สูงอายุแมคเคน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 จัดจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้แจกแบบสอบถามและรอรับแบบสอบถามคืนทันที เพื่อป้องกันการเกิดอคติ (bias) โดยไม่ผ่านหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าฝ่าย

3.5 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละข้อ
ในแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพ ศาสนา รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน อายุงาน ระดับตำแหน่ง โดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยความสุข 8 มิติ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุข 8 มิติ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และไคส์แควร์ (Chi-square)

4.4 หาตัวแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุข 8 มิติ

4.5 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 117 คน มีแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.03 ซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพ ศาสนา รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน อายุงาน และ ระดับตำแหน่ง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล $n = 103$

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	35.9
หญิง	66	64.1
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 24 ปี	8	7.8
อายุ 25-34 ปี	20	19.4
อายุ 35-44 ปี	27	26.2
อายุ 45-54 ปี	20	19.4
อายุ 55-60 ปี	21	20.4
อายุ 61 ปีขึ้นไป	7	6.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ม.ต้น หรือ ต่ำกว่า	23	22.3
ม.ปลาย / ปวช. / ปวส.	39	37.9
ปริญญาตรี	36	35.0
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.9
4. สถานภาพ		
โสด	26	25.2
แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน	59	57.3
หม้าย / หย่า / แยก	18	17.5
5. ศาสนา		
คริสต์	56	54.4
พุทธ	47	45.6
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน	42	40.8
ประมาณ 10,001 – 15,000 บาท ต่อเดือน	41	39.8
ประมาณ 15,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน	12	11.7
มากกว่า 20,001 บาท ต่อเดือน	8	7.8
7. ลักษณะงาน		
งานสำนักงาน	18	17.5
งานช่าง / งานสนาม	14	13.6
การให้บริการดูแลรักษาโดยตรง	48	46.6
งานสนับสนุนการให้บริการ	23	22.3
8. อายุงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	11	10.7
ระหว่าง 2-5 ปี	19	18.4
ระหว่าง 6-10 ปี	12	11.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
8. อายุงาน (ต่อ)		
ระหว่าง 11-20 ปี	32	31.1
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	29	28.2
9. ระดับตำแหน่ง		
ระดับหัวหน้า	20	19.4
ระดับปฏิบัติการ	83	80.6

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.1 เป็นเพศชายร้อยละ 35.9 โดยมีสถานภาพ แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคือ โสด และหม้าย/หย่า/แยก คิดเป็นร้อยละ 25.2 และร้อยละ 17.5 ตามลำดับ เมื่อแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุแล้ว พบว่า ช่วงอายุ 35-44 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 55-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 การนับถือศาสนาส่วนใหญ่ นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ 54.4 ซึ่งที่เหลือ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 45.6 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ม.ปลาย / ปวช. / ปวส. เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ระดับ ม.ต้น หรือต่ำกว่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.0 ร้อยละ 22.3 และร้อยละ 4.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในส่วนรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ ประมาณ 10,001-15,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ทั้งนี้ กลุ่มที่มีรายได้ประมาณ 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน และมากกว่า 20,001 บาทต่อเดือน มีเพียงร้อยละ 12.0 และร้อยละ 8.0 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะงานเป็นการให้บริการดูแลรักษาโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมา คือ งานสนับสนุนการให้บริการ งานสำนักงาน และงานช่าง/งานสนาม คิดเป็นร้อยละ 22.3 ร้อยละ 17.5 และร้อยละ 13.6 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 80.6 ส่วนอีกร้อยละ 19.4 เป็นบุคลากรระดับหัวหน้า ทั้งนี้เมื่อพิจารณาอายุงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 30.1 รองลงมาคือ อายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.2 อายุงานระหว่าง 2-5 ปี ร้อยละ 18.4 อายุงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 11.7 และอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 10.7

2. ปัจจัยความสุข 8 มิติของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ผู้วิจัยศึกษาระดับปัจจัยความสุข 8 มิติ ตามแบบทดสอบมาตรฐาน “HAPPINOMETER” ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นการวัดระดับความสุขใน 8 มิติของชีวิต คนทำงาน ประกอบด้วย (1) สุขภาพดี (2) ผ่อนคลายดี (3) น้ำใจดี (4) จิตวิญญาณดี (5) ครอบครัวดี (6) สังคมดี (7) ใฝ่รู้ดี และ (8) สุขภาพเงินดี ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จำแนกตามระดับความสุขใน 8 มิติ และค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความสุข

มิติความสุข	ระดับความสุข					Mean (คะแนน)	SD
	ต่ำที่สุด (ร้อยละ)	ต่ำ (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	สูงที่สุด (ร้อยละ)		
ความสุขภาพรวม	0.0	1.0	49.5	49.5	0.0	3.39	0.37
ความสุขแต่ละมิติ							
1. สุขภาพดี	0.0	6.8	35.9	53.4	3.9	3.56	0.51
2. ผ่อนคลายดี	1.9	18.4	53.4	21.4	4.9	3.18	0.62
3. น้ำใจดี	0.0	4.9	37.9	45.6	11.7	3.59	0.54
4. จิตวิญญาณดี	0.0	2.9	34.0	52.4	10.7	3.67	0.52
5. ครอบครัวดี	3.9	4.9	36.9	27.2	27.2	3.58	0.88
6. สังคมดี	1.9	13.6	51.5	29.1	3.9	3.26	0.61
7. ใฝ่รู้ดี	1.0	7.8	52.4	33.0	5.8	3.30	0.66
8. สุขภาพเงินดี	4.9	22.3	44.7	23.3	4.9	3.00	0.67

ปัจจัยด้านความสุข พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน มีระดับความสุขภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 49.5 เท่ากัน และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.0 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 ซึ่งหมายถึง มีระดับความสุขภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์แยกตามความสุขแต่ละมิติ พบว่า (1) มิติสุขภาพดีอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 53.4 ร่วงลงมาเป็นระดับปานกลางร้อยละ 35.9 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งหมายถึง ความสุข

มิติสุขภาพดีอยู่ในระดับสูง (2) มิติผ่อนคลายดี อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 53.4 รองลงมาเป็นระดับสูง ร้อยละ 21.4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งหมายถึง ความสุขมิติผ่อนคลายดี อยู่ในระดับปานกลาง (3) มิติน้ำใจดีอยู่ในระดับสูงร้อยละ 45.6 รองลงมาเป็นระดับปานกลางร้อยละ 37.9 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 หมายถึง ความสุขมิติน้ำใจดี อยู่ในระดับสูง (4) มิติจิตวิญญาณดีอยู่ในระดับสูงร้อยละ 52.4 รองลงมาเป็นระดับปานกลางร้อยละ 34.0 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 หมายถึง ความสุขมิติจิตวิญญาณดี อยู่ในระดับสูง (5) มิติครอบครัวดีอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 36.9 รองลงมาเป็นระดับสูงและระดับสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.2 เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 หมายถึง ความสุขมิติน้ำใจดี อยู่ในระดับสูง (6) มิติสังคมดีอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 51.5 รองลงมาเป็นระดับสูงร้อยละ 29.1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 หมายถึง ความสุขมิติสังคมดีอยู่ในระดับปานกลาง (7) มิติใฝ่รู้ดีอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 52.4 รองลงมาเป็นระดับสูงร้อยละ 33.0 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 หมายถึง ความสุขมิติใฝ่รู้ดีอยู่ในระดับปานกลาง (8) มิติสุขภาพการเงินดี อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 44.7 รองลงมาเป็นระดับสูงร้อยละ 23.3 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 หมายถึง ความสุขมิติสุขภาพการเงินดีอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยความสุขในแต่ละมิติ สามารถสรุปได้ว่า มี 4 มิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ มิติจิตวิญญาณดี มิติน้ำใจดี มิติครอบครัวดี และมิติสุขภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67, 3.59, 3.58 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนอีก 4 มิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มิติใฝ่รู้ดี มิติสังคมดี มิติผ่อนคลายดี และมิติสุขภาพการเงินดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.26, 3.18 และ 3.00 ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ (3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังตารางที่ 4.3

เมื่อพิจารณาภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเป็นระดับสูง และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.479 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง และ ระดับสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.2 และ 1.9 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์แยกรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ 4.13 และรองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามด้วย ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และ 3.57 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยในทุกด้านนับว่าอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จำแนกตามระดับของความผูกพันต่อองค์กร และค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					Mean (คะแนน)	SD
	ต่ำที่สุด (ร้อยละ)	ต่ำ (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	สูงที่สุด (ร้อยละ)		
ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม	0.0	0.0	22.3	62.1	15.5	3.76	0.40
ความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน							
1. ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	0.0	1.0	15.5	62.1	21.4	3.85	0.47
2. ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	1.0	0.0	10.7	42.7	45.6	4.13	0.62
3. ด้านความต้องการ ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.0	4.9	36.9	50.5	7.8	3.48	0.53

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสุข 8 มิติ กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ตารางที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล
ผู้สูงอายุแมคเคน

เพศ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
ชาย	8 (21.6%)	21 (56.8%)	8 (21.6%)	37 (100.0%)
หญิง	15 (22.7%)	43 (65.2%)	8 (12.1%)	66 (100.0%)
ทั้งหมด	23 (22.3%)	64 (62.1%)	16 (15.5%)	103 (100.0%)

Pearson Chi-Square Value = 1.659 df 2 p-value = .436

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม กับเพศ 2 กลุ่ม
คือ ชายกับหญิง มาจัดทำตารางไขว้และทดสอบเพียร์สันไคว์สแควร์ ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.4
ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยเรื่องเพศ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร

ตารางที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล
ผู้สูงอายุแมคเคน

ช่วงอายุ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
ต่ำกว่า 24 ปี	2 (25.0%)	5 (62.5%)	1 (12.5%)	8 (100.0%)
25-34 ปี	5 (25.0%)	11 (55.0%)	4 (20.0%)	20 (100.0%)
35-44 ปี	7 (25.9%)	18 (66.7%)	2 (7.4%)	27 (100.0%)
45-54 ปี	2 (10.0%)	13 (65.0%)	5 (25.0%)	20 (100.0%)
55-60 ปี	6 (28.6%)	13 (61.9%)	2 (9.5%)	21 (100.0%)
61 ปีขึ้นไป	1 (14.3%)	4 (57.1%)	2 (28.6%)	7 (100.0%)
ทั้งหมด	23 (22.3%)	64 (62.1%)	16 (15.5%)	103 (100.0%)

Spearman Correlation Value = 0.046 p-value = .646

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม กับช่วงอายุ 6 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 24 ปี 25-34 ปี 35-44 ปี 45-54 ปี 55-60 ปี และ 61 ปีขึ้นไป มาจัดทำตารางไขว้และทดสอบสหสัมพันธ์สเปียร์แมน ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.5 ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยเรื่องช่วงอายุ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
ต่ำกว่า	15	40	7	62
ปริญญาตรี	(24.2%)	(64.5%)	(11.3%)	(100.0%)
ตั้งแต่ปริญญาตรี	8	24	9	41
ขึ้นไป	(19.5%)	(58.5%)	(22.0%)	(100.0%)
ทั้งหมด	23	64	16	103
	(22.3%)	(62.1%)	(15.5%)	(100.0%)

Pearson Chi-Square Value = 2.190 df 2 p-value = .335

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมกับระดับการศึกษา 4 กลุ่ม คือ ม.ต้น หรือต่ำกว่า ม.ปลาย/ปวช./ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มาจัดทำตารางไขว้ พบว่า จำนวนความถี่ไม่เป็นไปตาม assumption เนื่องจากมีจำนวน cell ที่มีความถี่น้อยกว่า 5% เกินเกณฑ์ จึงได้ยุบรวมกลุ่มเหลือ 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อให้สามารถทดสอบเพียร์สัน ไคว์สแคว์ได้ และได้ผลการศึกษา ดังตารางที่ 4.6 ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยเรื่องระดับการศึกษา ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

สถานภาพ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
โสด / หม้าย / หย่า / แยก	11 (25.0%)	27 (61.4%)	6 (13.6%)	44 (100.0%)
แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน	12 (20.3%)	37 (62.7%)	10 (16.9%)	59 (100.0%)
ทั้งหมด	23 (22.3%)	64 (62.1%)	16 (15.5%)	103 (100.0%)

Pearson Chi-Square Value = 0.431 df 2 p-value = .806

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม กับสถานภาพ 3 กลุ่ม คือ โสด แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน และหม้าย/หย่า/แยก มาจัดทำตารางไขว้ พบว่าจำนวนความถี่ไม่เป็นไปตาม assumption เนื่องจากมีจำนวน cell ที่มีความถี่น้อยกว่า 5% เกินเกณฑ์ จึงได้ยุบรวมกลุ่มโสดกับกลุ่มหม้าย/หย่า/แยก เข้าด้วยกัน จึงเหลือ 2 กลุ่ม เพื่อให้สามารถทดสอบเพียร์สันไควร์สแคว์ได้ และได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.7 ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยเรื่องสถานภาพ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการนับถือศาสนา กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

การนับถือศาสนา	ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
คริสต์	13 (23.2%)	36 (64.3%)	7 (12.5%)	56 (100.0%)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การนับถือศาสนา	ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
พุทธ	10 (21.3%)	28 (59.6%)	9 (19.1%)	47 (100.0%)
ทั้งหมด	23 (22.3%)	64 (62.1%)	16 (15.5%)	103 (100.0%)

Pearson Chi-Square Value = 0.861 df 2 p-value = .650

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนับถือศาสนากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมกับการนับถือศาสนา 2 กลุ่ม คือ คริสต์กับพุทธ มาจัดทำตารางไขว้และทดสอบเพียร์สัน ไค์สแคว์ ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.8 ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยเรื่องการนับถือศาสนาไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

รายได้ ต่อเดือน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
< 10,000 บ.	13 (31.0%)	27 (64.3%)	2 (4.8%)	42 (100.0%)
10,001-15,000 บ.	7 (17.1%)	23 (58.5%)	10 (24.4%)	41 (100.0%)
15,001-20,000 บ.	2 (16.7%)	8 (66.7%)	2 (16.7%)	12 (100.0%)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม				
รายได้ ต่อเดือน	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	รวม
> 20,001 บ.	1 (12.5%)	5 (62.5%)	2 (25.0%)	8 (100.0%)
ทั้งหมด	23 (22.3%)	64 (62.1%)	16 (15.5%)	103 (100.0%)

Spearman Correlation Value = 0.237 p-value = .016*

* correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมกับรายได้ต่อเดือน 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ระหว่าง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน ระหว่าง 15,001-20,000 บาทต่อเดือน, และ สูงกว่า 20,001 บาทต่อเดือน มาจัดทำตารางไขว้และทดสอบสหสัมพันธ์สเปียร์แมน ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.9 ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยเรื่องรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์; $r = 0.237$)

ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม				
ลักษณะงาน	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	รวม
งานให้การ รักษาพยาบาล โดยตรง	10 (20.8%)	28 (58.3%)	10 (20.8%)	48 (100.0%)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม				
ลักษณะงาน	ระดับปานกลาง	ระดับสูง	ระดับสูงที่สุด	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานอื่น ๆ	13 (23.6%)	36 (65.5%)	6 (10.9%)	55 (100.0%)
ทั้งหมด	23 (22.3%)	64 (62.1%)	16 (15.5%)	103 (100.0%)

Pearson Chi-Square Value = 1.924 df 2 p-value = .382

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมกับลักษณะงาน 4 กลุ่ม คือ งานให้การรักษาพยาบาลโดยตรง งานช่าง/งานสนาม งานสำนักงาน และงานสนับสนุนการให้บริการ มาจัดทำตารางไขว้ พบว่า จำนวนความถี่ไม่เป็นไปตาม assumption เนื่องจากมีจำนวน cell ที่มีความถี่น้อยกว่า 5% เกินเกณฑ์ จึงได้ยุบรวมกลุ่มงานช่าง/งานสนาม งานสำนักงาน และงานสนับสนุนการให้บริการ เข้าด้วยกัน กำหนดชื่อเป็น กลุ่มงานอื่นๆ จึงเหลือ 2 กลุ่ม เพื่อให้สามารถทดสอบเพียร์สันไควสแคว์ได้ และได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.10 ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยเรื่องลักษณะงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม				
อายุงาน	ระดับปานกลาง	ระดับสูง	ระดับสูงที่สุด	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
น้อยกว่า 10 ปี	10 (23.8%)	27 (64.3%)	5 (11.9%)	42 (100.0%)
ระหว่าง 11-20 ปี	6 (18.8%)	16 (50.0%)	10 (31.2%)	32 (100.0%)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

อายุงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	7 (24.1%)	21 (72.4%)	1 (3.4%)	29 (100.0%)
ทั้งหมด	23 (22.3%)	64 (62.1%)	16 (15.5%)	103 (100.0%)

Spearman Correlation Value = -0.023 p-value = .816

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมกับอายุงาน 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 11-20 ปี และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มาจัดทำตารางไขว้และทดสอบสหสัมพันธ์สเปียร์แมน ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.11 ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ปัจจัยเรื่องอายุงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ระดับตำแหน่ง	ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม			รวม
	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูงที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	
ระดับหัวหน้า	2 (10.0%)	14 (70.0%)	4 (20.0%)	20 (100.0%)
ระดับปฏิบัติการ	21 (25.3%)	50 (60.2%)	12 (14.5%)	83 (100.0%)
ทั้งหมด	23 (22.3%)	64 (62.1%)	16 (15.5%)	103 (100.0%)

Pearson Chi-Square Value = 2.255 df 2 p-value = .324

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมกับระดับตำแหน่ง 4 กลุ่ม คือ ระดับหัวหน้า และระดับปฏิบัติการ มาจัดทำตารางไขว้ เพื่อทดสอบเพียร์สันไค์สแควร์ และได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.12 ทั้งนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยเรื่องระดับตำแหน่ง ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุข 8 มิติ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ปัจจัยความสุข	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	p-value
ปัจจัยความสุขในภาพรวม	0.333 **	0.001
ปัจจัยความสุข ในแต่ละมิติ		
1. มิติ สุขภาพดี	-0.96	0.334

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยความสุข	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	p-value
ปัจจัยความสุข ในแต่ละมิติ (ต่อ)		
2. มิติ ฟ่อนคลายดี	0.222 *	0.024
3. มิติ น้ำใจดี	0.156	0.116
4. มิติ จิตวิญญาณดี	0.336 **	0.001
5. มิติ ครอบครัวดี	0.265 **	0.007
6. มิติ สังคมดี	0.331 **	0.001
7. มิติ ใฝ่รู้ดี	0.288 **	0.003
8. มิติ สุขภาพเงินดี	0.013	0.893

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมิติความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน จึงได้นำเอาระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมกับคะแนนปัจจัยความสุข มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.13 กล่าวคือ พบว่า ปัจจัยความสุขในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.333$) และเมื่อแยกเป็นรายมิติของความสุข พบว่า มี 5 มิติ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ มิติฟ่อนคลายดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี และมิติใฝ่รู้ดี โดยมิติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ มิติจิตวิญญาณดี ($r = 0.336$) รองลงมาคือ มิติสังคมดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติครอบครัวดี และมิติฟ่อนคลายดี ตามลำดับ ($r = 0.331, 0.288, 0.265$ และ 0.222)

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
ปัจจัยส่วนบุคคล	0.237 *	0.16
รายได้ต่อเดือน		
ปัจจัยความสุขในแต่ละมิติ		
มิติ ผ่อนคลายดี	0.222 *	0.024
มิติ จิตวิญญาณดี	0.336 **	0.001
มิติ ครอบครัวดี	0.265 **	0.007
มิติ สังคมดี	0.331 **	0.001
มิติ ใฝ่รู้ดี	0.288 **	0.003

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.8 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงที่จะวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนในครั้งนี้ ดังตารางที่ 4.14

ผู้วิจัยได้เลือกการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธีแบบขั้นตอน เพื่อหาสมการพยากรณ์ที่ตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้มากที่สุด และมีความคลาดเคลื่อนน้อย ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.15 พบว่า มีตัวแปรที่สามารถเข้าสู่การวิเคราะห์จำนวน 2 แปร คือ ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดี และปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอีก 4 ตัวแปรถูกตัดออก (exclude) จากการทดสอบ

ตารางที่ 4.15 ผลการค้นหาค่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัย	R	R ²	R ² _{adj}	SE _{est}	F
มิติ จิตวิญญาณดี	.336	.113	.104	.38276	12.839 **
มิติ จิตวิญญาณดี, มิติ ครอบครัวยุติ	.384	.148	.130	.37705	4.077 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.15 พบว่า ในขั้นที่ 1 เมื่อปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีเป็นตัวพยากรณ์ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.113 ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยความสุขมิติครอบครัวยุติเข้าไปในสมการ ค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.148 เพิ่มจากเดิม 0.035 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอำนาจการพยากรณ์เดิมกับค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นตอน พบว่า ลักษณะการเพิ่มของอำนาจการพยากรณ์ และการลดลงของค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากเดิมในแต่ละขั้นตอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น กล่าวได้ว่า ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดี สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ ร้อยละ 11.3 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยความสุขมิติครอบครัวยุติเข้าไปในสมการ ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีและปัจจัยความสุขมิติครอบครัวยุติ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้นได้เป็น ร้อยละ 14.8

6. สมการการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล ผู้สูงอายุแมคเคน จากปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีและปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดี

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (B) และค่าคะแนนมาตรฐาน (beta) การทดสอบความมีนัยสำคัญของ B ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	B	beta	SE _b	t	p-value
มิติ จิตวิญญาณดี	.225	.288	.075	3.016	< 0.01
มิติ ครอบครัวดี	.088	.193	.044	2.019	< 0.05

R = 0.384 F = 4.077

R² = 0.148 Constant = 2.617

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาน้ำหนักความสำคัญหรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Constant) ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.16 พบว่า การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยความสุข) กับตัวแปรเกณฑ์โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 อยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดี และปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดี แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าว สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 โดยใน 2 ตัวแปรนี้ ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน มากที่สุด มีค่า beta เท่ากับ 0.288 รองลงมาคือ ปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดี 0.193 ทั้งนี้ตัวพยากรณ์ทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.8 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.384 มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 2.617

ผู้วิจัยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

โดยที่ Y = ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนแต่ละคน

a = ค่าคงที่

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดี

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดี

x_1 = คะแนนของปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีที่วัดได้ในแต่ละคน

x_2 = คะแนนของปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดีที่วัดได้ในแต่ละคน

สรุปสมการในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 2.617 + (0.225)x_1 + (0.088)x_2$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือก 2 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 2 ตัว กล่าวคือหากคะแนนปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.225 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และหากคะแนนปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดีเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.088 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

จากตารางที่ 4.16 สามารถพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (beta) พบว่าสามารถสรุปสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = 2.617 + (0.288)x_1 + (0.193)x_2$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นคะแนนมาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้มีค่าคงที่ แล้วเพิ่มคะแนนปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดี 1 หน่วยมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.288 หน่วยมาตรฐาน และหากคะแนนปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดีเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.193 หน่วยมาตรฐาน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน สรุปได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1.1 ลักษณะประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรประจำของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ทุกฝ่ายทุกแผนก รวมทั้งสิ้น 117 คน ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามคืน 103 ชุด คิดเป็น 88.03%

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพ ศาสนา รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน อายุงาน ระดับตำแหน่ง รวม 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสุข 8 มิติ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย นำมาจากแบบสอบถามมาตรฐาน “HAPPINOMETER” ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 มิติ ได้แก่ 1. สุขภาพกายดี (Happy Body) จำนวน 5 ข้อ 2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ 3.จิตใจดี (Happy Heart) จำนวน 5 ข้อ 4.จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน 5 ข้อ 5.ครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 3 ข้อ 6. สังคมดี (Happy Society) จำนวน 5 ข้อ 7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน 3 ข้อ และ 8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) จำนวน 4 ข้อ ในลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ การแปลผลคะแนนปัจจัยความสุข แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำที่สุด ต่ำ ปานกลาง สูง สูงที่สุด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย นำมาจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของมอวเดย์ สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter 1979)

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปิดให้เลือกที่เป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ในลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ การแปลผลคะแนนความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำที่สุด ต่ำ ปานกลาง สูง สูงที่สุด

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบบุคลากรระดับหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้แจกแบบสอบถามและรอรับแบบสอบถามคืนทันที เพื่อป้องกันการเกิดอคติ (bias) โดยไม่ผ่านหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าฝ่าย นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละข้อ ในแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพ ศาสนา รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน อายุงาน ระดับตำแหน่ง โดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ปัจจัยความสุข 8 มิติ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุข 8 มิติ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และไคส์แควร์ (Chi-square)
- 4) หาดัชนีแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุข 8 มิติ
- 5) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบที่ระดับ 0.05

1.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

1.2.1 บุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนที่ทำการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ระดับการศึกษาสูงสุด ม.ปลาย/ปวช./ปวส. จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 อยู่ในสถานภาพแต่งงาน/อยู่ด้วยกัน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 นับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 56 คน

คิดเป็นร้อยละ 54.4 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ทำงานในลักษณะการให้บริการดูแลรักษาโดยตรง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 อายุงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6

1.2.2 ภาพรวมปัจจัยความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งหมายถึง มีระดับความสุขภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์แยกค่าเฉลี่ยของปัจจัยความสุขในแต่ละมิติ สามารถสรุปได้ว่า มี 4 มิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ มิติจิตวิญญาณดี มิติน้ำใจดี มิติครอบครัวดี และมิติสุขภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67, 3.59, 3.58 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนอีก 4 มิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มิติใฝ่รู้ดี มิติสังคมดี มิติผ่อนคลายดี และมิติสุขภาพเงินดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.26, 3.18 และ 3.00 ตามลำดับ

1.2.3 ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเป็นระดับสูง เมื่อวิเคราะห์แยกรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.13 และรองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามด้วยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และ 3.57 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยในทุกด้านนับว่าอยู่ในระดับสูง

1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความสุข 8 มิติ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอยู่ 6 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล : เรื่องรายได้ต่อเดือน ($r = 0.237$)

ปัจจัยความสุข : มิติจิตวิญญาณดี ($r = 0.336$)

ปัจจัยความสุข : มิติสังคมดี ($r = 0.331$)

ปัจจัยความสุข : มิติใฝ่รู้ดี ($r = 0.288$)

ปัจจัยความสุข : มิติครอบครัวดี ($r = 0.265$)

ปัจจัยความสุข : มิติผ่อนคลายดี ($r = 0.222$)

1.2.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถเข้าสู่การวิเคราะห์ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดี และปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดี สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 14.8 ($R^2 = 0.148$) โดยตัวแปรอิสระทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) และเมื่อพิจารณาคุณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปร ปัจจัยความสุข

มิติจิตวิญญาณดี (beta =0.288) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน มากกว่า ปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดี (beta=0.193) ทั้งนี้สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

$$\text{สมการในรูปแบบของคะแนนดิบ } Y = 2.617 + (0.225)x_1 + (0.088)x_2$$

$$\text{สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } Y = 2.617 + (0.288)x_1 + (0.193)x_2$$

โดยที่ Y = ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน
แต่ละคน

x_1 = คะแนนของปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีที่วัดได้ในแต่ละคน

x_2 = คะแนนของปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดีที่วัดได้ในแต่ละคน

2. อภิปรายผล

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.1 อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นผลจากเพศ กล่าวคือ เพศเป็นสภาพที่ได้แต่กำเนิด ไม่ได้เป็นการลงทุนในองค์กรตามแนวคิด “Side-Bets Theory” ของเบคเกอร์ (Becker 1960) อีกทั้งผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของชญานิน โสคามุข (ชญานิน โสคามุข 2552) และธีระพนธ์ มณีสุต (ธีระพนธ์ มณีสุต 2552) ที่พบเช่นกันว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 อายุ จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.2 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร จันท์เพ็ญ (สมจิตร จันท์เพ็ญ 2557) ธีระพนธ์ มณีสุต (ธีระพนธ์ มณีสุต 2552) และชนิษฐา แก้วกัลยา (ชนิษฐา แก้วกัลยา 2547) ที่พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้น โอกาสในการย้ายไปทำงานที่อื่นย่อมลดลง อย่างไรก็ตาม ในกรณีของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนกลับพบว่า บุคลากรในทุกช่วงอายุมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.1.3 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.3 สอดคล้อง

กับการศึกษาธีระพนธ์ มณีสุด (ธีระพนธ์ มณีสุด 2552) ที่พบเช่นกันว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในกรณีของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนนั้น กล่าวได้ว่าระดับการศึกษาไม่ได้เป็นการลงทุนในองค์กรเพราะบุคลากรแต่ละคนยื่นสมัครเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรตามระดับการศึกษาอยู่แล้ว และมีบุคลากรจำนวนน้อยที่ได้รับการสนับสนุนในศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่แล้วการสนับสนุนของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนจะมุ่งเน้นไปที่การศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ดังนั้นบุคลากรส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับเดิมนับตั้งแต่เริ่มเป็นสมาชิกขององค์กรจนกระทั่งพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไป

2.1.4 สถานภาพ จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.4 สอดคล้องกับการศึกษาของชนิษฐา แก้วกัลยา (ชนิษฐา แก้วกัลยา 2547)

2.1.5 ศาสนา จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.5 ทั้งนี้ไม่พบการศึกษาก่อนหน้าที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการนับถือศาสนากับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในกรณี โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการนับถือศาสนากับระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากตามแนวคิดของมอว์เดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter 1982) นั้น ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะของความเชื่อศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้าประกอบด้วย ซึ่งสำหรับโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนแล้ว เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตั้งอยู่บนพื้นฐานของคริสตศาสนา จึงน่ามีความน่าสนใจที่จะศึกษาว่า การนับถือศาสนาจะสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบว่า การนับถือศาสนาไม่เป็นอุปสรรคในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแม้ว่าจะเป็นองค์กรต่างศาสนาก็ตาม

2.1.6 รายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.237$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.6 สอดคล้องกับการศึกษาของธีระพนธ์ มณีสุด (ธีระพนธ์ มณีสุด 2552) และสเตียร์ (Steers R.M. 1977) เนื่องจากรายได้ต่อเดือนเป็นบรรทัดฐานของสังคมในปัจจุบันที่ใช้วัดความสำเร็จส่วนบุคคลในการทำงาน

2.1.7 ลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.7 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนทุกลักษณะงานมีระดับความผูกพันต่อ

องค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของชญาณิน โสตามุข (ชญาณิน โสตามุข 2552) และธีระพนธ์ มณีสุต (ธีระพนธ์ มณีสุต 2552)

2.1.8 อายุงาน จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.8 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนทุกช่วงอายุงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับการศึกษาของ ชญาณิน โสตามุข (ชญาณิน โสตามุข 2552) ธีระพนธ์ มณีสุต (ธีระพนธ์ มณีสุต 2552) และขนิษฐา แก้วกัลยา (ขนิษฐา แก้วกัลยา 2547) ที่พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในกรณีโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน อาจกล่าวได้ว่า ด้วยลักษณะพื้นฐานจากการเป็นโรงพยาบาลสงเคราะห์ ทำให้สามารถคัดกรองผู้สมัครเข้ามาเป็นบุคลากรได้ในระดับหนึ่งว่า เป็นผู้ที่มีจิตใจดีพร้อมจะทุ่มเทอุทิศตนเสียสละแม้จะไม่ได้รับการตอบแทนที่เทียบเท่ากับที่อื่นก็ตาม ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและผูกพันต่อองค์กรได้ในระยะเวลาอันสั้น

2.1.9 ระดับตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1.9 สอดคล้องกับการศึกษาของ ขนิษฐา แก้วกัลยา (ขนิษฐา แก้วกัลยา 2547) อาจกล่าวได้ว่า ภาระเศรษฐกิจของสังคมในปัจจุบันทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลคำนึงถึงรายได้และผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน อาทิ ค่าอยู่แหว ค่าล่วงเวลา เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ไม่ใช่ตำแหน่งงาน ในขณะที่บุคลากรระดับหัวหน้างานก็ไม่ได้ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ต่างจากบุคลากรระดับปฏิบัติการเท่าไรนัก

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ปัจจัยความสุขโดยภาพรวม จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.333$) ที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.1 สอดคล้องกับการศึกษาของธีระพนธ์ มณีสุต (ธีระพนธ์ มณีสุต 2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับมาก

2.2.2 ปัจจัยความสุขมิติสุขภาพดี จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.2

2.2.3 ปัจจัยความสุขมิติผ่อนคลายดี จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.222$) ที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.3

2.2.4 ปัจจัยความสุขมิติน้ำใจดี จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.4

2.2.5 ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดี จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.336$) ที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.5

2.2.6 ปัจจัยความสุขมิติครอบครัวดี จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.265$) ที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.6

2.2.7 ปัจจัยความสุขมิติสังคมดี จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0...0$) ที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.7

2.2.8 ปัจจัยความสุขมิติใฝ่รู้ดี จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.288$) ที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.8

2.2.9 ปัจจัยความสุขมิติสุขภาพเงินดี จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2.9

2.3 การพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ได้แก่ ปัจจัยความสุขมิติจิตวิญญาณดีและปัจจัยความสุขมิติครอบครัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้นได้เป็น ร้อยละ 14.8 ($R^2=0.148$)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เป็นที่น่ายินดีว่าจากการวิจัยนั้น ไม่พบความสัมพันธ์ของปัจจัยความสุขมีจิตสุขภาพการเงินดี กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในสถานะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน โรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคนจำเป็นต้องยอมรับความจริงว่า ในแง่ของค่าตอบแทนแล้ว โรงพยาบาลไม่สามารถแข่งขันกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นในตลาดแรงงานได้แน่นอน ดังนั้นการคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ลาออกจากองค์กรไปนั้น ย่อมต้องส่งเสริมความสุขในมิติด้านอื่นๆ ซึ่งจากผลการวิจัยนั้น มิติที่ควรส่งเสริมเป็นอันดับแรกๆ ย่อมต้องเป็นมิติที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก ได้แก่ มิติเพื่อนคลาสิดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี และมิติใฝ่รู้ดี กล่าวคือ การที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นบุคลากรของโรงพยาบาล เขาได้รับโอกาสที่จะรู้จักเพื่อนคลาสิดีต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน และกิจกรรมในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรขยายผลการศึกษารายละเอียดออกไปสู่บุคลากรในโรงพยาบาลในเครือมูลนิธิศุภนิเวศน์คริสตจักรในประเทศไทยอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในระดับมูลนิธิ นำไปสู่การวางแผนนโยบายที่จะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มาจากกรรมการส่วนกลางต่อไป

3.2.2 ควรขยายผลการศึกษารายละเอียดไปถึง พฤติกรรม อันเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษานี้ จะทำให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไรบ้าง



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา แก้วกัลย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชญานิน โสตามุข. (2552). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 18-25.
- ธีระพนธ์ มณีสุด. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- นัฏฐพัชร ปรียวิษณุภ และภิญญา รัตนพันธ์. (2559). การนำสุนทรียสาขกประยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานหลังคาเหล็ก บี.เค. สาขาลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นภัส จิตต์ธิภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดคินอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด). (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รุจี อุษศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญศิริธนะ และวรรณภา อารี. (2554). *แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, วนิพล มหาอาษา, รศรินทร์ เกรย์ และปึงปอนด์ รักอานวยกิจ. (2549). *คุณภาพชีวิตและความสุขของวัยรุ่นในจังหวัดกาญจนบุรี*. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ ปี 2549. หน้า 179-192.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ติพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สิริลักษณ์ ชูทวด และสิทธิชัย เอกอรรย์ผล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล*. *สุขศึกษา*, 32(112), 19-32
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, อรณิชา สว่างฟ้า, กนกพร นิตยน์นิติฤทธิ์, ณีฐฎาภรณ์ เลียมจรัสกุล. (2553). *พัฒนาการแนวคิดเรื่องความสุขที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขและเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: เครือข่ายงานวิจัยนานาชาติเพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข (ไอราห์).
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ติพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative to the organizations commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, (66), 32-42.
- Brenner, B. (1975). Quality of affect and self-evaluated happiness. *Social indicators research*, 2, 315-331.
- Buchanan, II B. (1974). Building organization commitment : The socialization of manager in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-536
- Campbell, A., Converse, P.E. and Rodgers W.L. (1976). *The Quality of American Lift*. New York: Russell Sage Foundation.
- Catteeuw, F., Flynn, E., and Vonderhorst, J. (2007), Employee engagement: boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25(2), 151–157.

- Davis, L.E.(1997). Enhancing the quality of working life: developments in the United States. *International Labour Review*, 116, 53-65.
- Lowe, G. (2012). How employee engagement matters for hospital performance. *Healthcare Quarterly*, 15(2), 29-39.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Merton, H.C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. *Monthly Labour Review*, 9(12), 64.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mowday, R., Porter, L. and Steer, R. (1982). *Organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Oliver, J.P.J. et al. (1996). *Quality of Life and Mental Health Service*. London: Routledge.
- Robertson-Smith, G., and Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A review of current thinking*. Institute for Employment Studies, University of Sussex Campus. Brighton: Academic Press.
- Royuela, V., López-Tamayo, J. and Suriñach, J. (2007). The institutional V.S. the academic definition of the quality of work Life: what is the focus of the European Commission?. *Springer*, 401-415.
- Seashore, S.E. (1975). *Defining and measuring the quality of working life*, In Davis, L.E.&Cherns, A.B. (eds) *The quality of Working life*. New York: The Free Press.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- World Health Organization. (1993). *WHOQOL: Study Protocol: Division of Mental Health*. Geneva: World Health Organisation.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

หนังสืออนุมัติการเก็บข้อมูล



สถาบันผู้สูงอายุแมคเคน

มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
 ตู้ ปณ. 53 อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000
 โทรศัพท์ 053 124263, 053 817170 – 1 โทรสาร 053 124264



McKean Senior Center

The Foundation of the Church of Christ in Thailand
 P.O. Box 53, Muang, Chiang Mai, 50000, THAILAND
 Tel. 053 124623, 053 817100-1 Fax. 053 124624

ที่มค.085/2018

วันที่ 29 มีนาคม ค.ศ.2018

เรื่อง อนุมัติให้เก็บข้อมูล เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายวิฑริ์ อนุชริาชีวะ

ตามที่ท่านซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ วิชาเอก บริหารโรงพยาบาล สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้มีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากบุคลากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน ระหว่างวันที่ 26 มีนาคม ถึงวันที่ 12 เมษายน ค.ศ. 2018 โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน” ภายใต้การควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.พณิ สิตะกลิน นั้น

ข้าพเจ้าอนุมัติให้เก็บข้อมูลได้ ตามความละเอียดข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ปกครองนายแพทย์ทินกร สติรแพทย์)

รักษาการผู้อำนวยการ
 สถาบันผู้สูงอายุแมคเคน

ทส/บป

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูล



แบบสอบถามชุดที่

แบบสำรวจความสุขและความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลผู้สูงอายุแมคเคน

วันที่ เดือน พ.ศ. ที่ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

				เฉพาะผู้วิจัย
1	เพศ	<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง	SEX
2	อายุ	<input type="checkbox"/> 1. อายุต่ำกว่า 24 ปี	<input type="checkbox"/> 2. อายุ 25-34 ปี	AGE
		<input type="checkbox"/> 3. อายุ 35-44 ปี	<input type="checkbox"/> 4. อายุ 45-54 ปี	
		<input type="checkbox"/> 5. อายุ 55-60 ปี	<input type="checkbox"/> 6. อายุ 61 ปีขึ้นไป	
3	การศึกษาสูงสุด	(ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)		EDU
		<input type="checkbox"/> 1. ม.ต้น หรือ ต่ำกว่า	<input type="checkbox"/> 2. ม.ปลาย / ปวช. / ปวส.	
		<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 4. สูงกว่าปริญญาตรี	
4	สถานภาพ	<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน	STATUS
		<input type="checkbox"/> 3. หม้าย / หย่า / แยก		
5	ศาสนา	<input type="checkbox"/> 1. คริสต์	<input type="checkbox"/> 2. พุทธ	REL
		<input type="checkbox"/> 3. อิสลาม	<input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ	
6	รายได้ต่อเดือน	<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน		INCOME
		<input type="checkbox"/> 2. ประมาณ 10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน		
		<input type="checkbox"/> 3. ประมาณ 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน		
		<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 20,001 บาทต่อเดือน		

7	งานของท่านเป็นงานในลักษณะใด		JOB	
	<input type="checkbox"/> 1. งานสำนักงาน			
	<input type="checkbox"/> 2. งานช่าง / งานสนาม			
	<input type="checkbox"/> 3. การให้บริการดูแลรักษา โดยตรง			
	<input type="checkbox"/> 4. งานสนับสนุนการให้บริการ			
8	ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถาบัน รวมทั้งหมด		YEAR	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 2 ปี	<input type="checkbox"/> 2. ระหว่าง 2-5 ปี		
	<input type="checkbox"/> 3. ระหว่าง 6-10 ปี	<input type="checkbox"/> 4. ระหว่าง 11-20 ปี		
	<input type="checkbox"/> 5. ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป			
9	ปัจจุบัน ท่านเป็นหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าแผนก / หัวหน้างาน หรือไม่		POSITION	
	<input type="checkbox"/> 1. ใช่ เป็นหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าแผนก / หัวหน้างาน			
	<input type="checkbox"/> 2. ไม่ใช่ เป็น บุคลากรระดับปฏิบัติการ			

ส่วนที่ 2 ความสุข

1	โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน		BODY 1	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่กิน	<input type="checkbox"/> 2. กิน 1-2 วันต่อสัปดาห์		
	<input type="checkbox"/> 3. กิน 3-4 วันต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4. กิน 5-6 วันต่อสัปดาห์		
	<input type="checkbox"/> 5. กินทุกวัน			
2	ปัจจุบันท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน		BODY 2	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย	<input type="checkbox"/> 2. ประมาณ 1-2 วันต่อสัปดาห์		
	<input type="checkbox"/> 3. ประมาณ 3 วันต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4. ประมาณ 4-6 วันต่อสัปดาห์		
	<input type="checkbox"/> 5. ทุกวัน			

3	ท่านสูบบุหรี่ / ใบบาก / ยาเส้น หรือไม่	BODY3	
	<input type="checkbox"/> 1. สูบเป็นประจำ	<input type="checkbox"/> 2. สูบบ่อยครั้ง	
	<input type="checkbox"/> 3. สูบนาน ๆ ครั้ง	<input type="checkbox"/> 4. ปัจจุบันไม่สูบแล้ว แต่เคยสูบ	
	<input type="checkbox"/> 5. ไม่เคยสูบเลย		
4	ท่านดื่มเครื่องดื่มที่แอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือ สุราที่บ้านหรือไม่	BODY4	
	<input type="checkbox"/> 1. ดื่มเกือบทุกวัน / ทุกสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 2. ดื่มเกือบทุกเดือน	
	<input type="checkbox"/> 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง	<input type="checkbox"/> 4. ปัจจุบันไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม	
	<input type="checkbox"/> 5. ไม่เคยดื่มเลย		
5	โดยรวมแล้ว ท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	BODY5	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่พอใจเลย / พอใจน้อยมาก	<input type="checkbox"/> 2. พอใจน้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. พอใจปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. พอใจมาก	
	<input type="checkbox"/> 5. พอใจมากที่สุด		
6	โดยรวมแล้ว แล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	RELAX1	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่พอ	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
7	โดยรวมแล้ว ใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ หรือไม่ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส์ ปูกลัดไม้ ฯลฯ)	RELAX2	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้ทำ	<input type="checkbox"/> 2. ทำ 1-2 วัน/สัปดาห์	
	<input type="checkbox"/> 3. ทำ 3-4 วันต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4. ทำ 5-6 วัน/สัปดาห์	
	<input type="checkbox"/> 5. ทำทุกวัน		

8	โดยรวมแล้ว ท่านมีความเครียด หรือไม่ (เครียดจากการทำงาน / เรื่องครอบครัว / เรื่องอื่น ๆ)	RELAX3	
	<input type="checkbox"/> 1. เครียดมากที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. เครียดมาก	
	<input type="checkbox"/> 3. เครียดปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. เครียดน้อย	
	<input type="checkbox"/> 5. ไม่เครียดเลย		
9	โดยรวมแล้ว ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	RELAX4	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย	<input type="checkbox"/> 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก	
	<input type="checkbox"/> 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด		
10	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่	RELAX5	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่สามารถจัดการได้เลย	<input type="checkbox"/> 2. จัดการได้น้อยมาก	
	<input type="checkbox"/> 3. จัดการได้ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. จัดการได้มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. จัดการได้มากที่สุด		
11	โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง หรือไม่	HEART1	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่เคย / แทบจะไม่เคยช่วย	<input type="checkbox"/> 2. นาน ๆ ครั้ง	
	<input type="checkbox"/> 3. ช่วยบ้างบางครั้ง	<input type="checkbox"/> 4. ช่วยแทบทุกครั้ง	
	<input type="checkbox"/> 5. ช่วยทุกครั้ง		
12	โดยรวมแล้ว ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่	HEART2	
	<input type="checkbox"/> 1. ให้น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
13	โดยรวมแล้ว ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่	HEART3	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		

14	โดยรวมแล้ว ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่	HEART4	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
15	โดยรวมแล้ว ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก หรือไม่	HEART5	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
16	โดยรวมแล้ว ท่านทำนุบำรุงศาสนา / การให้ทาน / การถวาย หรือไม่	SOUL1	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
17	โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนา หรือไม่	SOUL2	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
18	โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด หรือไม่	SOUL3	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		

19	โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ท่านหรือมีส่วนรับผิดชอบ หรือไม่	SOUL4	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
20	โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน หรือไม่	SOUL5	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
21	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	FAMILY1	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่เพียงพอ	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
22	ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำกิจกรรมทางศาสนา ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว หรือไม่	FAMILY2	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่ทำ / ทำน้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
23	โดยรวมแล้ว ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่	FAMILY3	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มี / มีน้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
24	โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ / ข้อบังคับของสังคม หรือไม่	SOCIETY1	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		

25	โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่	SOCIETY2	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
26	โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หรือไม่	SOCIETY3	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
27	โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่	SOCIETY4	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
28	โดยรวมแล้ว ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่	SOCIETY5	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
29	โดยรวมแล้ว ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม หรือไม่	BRAIN1	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
30	โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่	BRAIN2	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		

31	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม / ศึกษาต่อ / ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่	BRAIN3	
	<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด		
32	ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบัน เป็นภาระหรือไม่	MONEY1	
	<input type="checkbox"/> 1. เป็นภาระหนักที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. เป็นภาระหนักมาก	
	<input type="checkbox"/> 3. เป็นภาระปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. เป็นภาระน้อย	
	<input type="checkbox"/> 5. ไม่เป็นภาระ / ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน		
33	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	MONEY2	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่ตรงเวลาเลย	<input type="checkbox"/> 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง	
	<input type="checkbox"/> 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง	<input type="checkbox"/> 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง	
	<input type="checkbox"/> 5. ตรงเวลาทุกครั้ง / ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน		
34	โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่	MONEY3	
	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มี	<input type="checkbox"/> 2. มีเก็บออมเพียงเล็กน้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. มีเก็บออมปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มีเก็บออมมาก	
	<input type="checkbox"/> 5. มีเก็บออมมากที่สุด		
35	โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	MONEY4	
	<input type="checkbox"/> 1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	<input type="checkbox"/> 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย	
	<input type="checkbox"/> 3. รายได้พอ ๆ กับ รายจ่าย	<input type="checkbox"/> 4. รายได้มากกว่ารายจ่าย	
	<input type="checkbox"/> 5. รายได้มากกว่ารายจ่ายมาก		

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้หรือไม่แน่ใจกับข้อความที่ให้มา
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย	
							ENG	
1	ฉันมักพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่า สถาบันแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ยอดเยี่ยม	5	4	3	2	1	ENG01	
2	ฉันพบว่า ค่านิยมของฉัน และค่านิยมของสถาบันนั้น คล้ายคลึงกัน	5	4	3	2	1	ENG02	
3	ฉันภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ฉันเป็นบุคลากรของสถาบันนี้	5	4	3	2	1	ENG03	
4	สถาบันแห่งนี้ สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ให้กับฉัน เป็นอย่างมาก	5	4	3	2	1	ENG04	
5	ฉันรู้สึกดีใจเป็นที่สุด ที่คือนั่น ฉันตัดสินใจเลือกมาทำงานที่สถาบันนี้ ไม่ใช่ที่อื่น	5	4	3	2	1	ENG05	
6	บ่อยครั้งที่ฉันไม่เห็นด้วยกับนโยบายของสถาบันในสาระสำคัญเกี่ยวกับบุคลากร	1	2	3	4	5	ENG06	
7	ฉันเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากเป็นพิเศษ เพื่อช่วยให้สถาบันนี้ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	ENG07	

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
8	ฉันเต็มใจที่จะทำงานแทบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะยังได้ทำงานในสถาบันนี้อยู่	5	4	3	2	1	ENG08
9	ฉันคำนึงถึงชื่อเสียงของสถาบันอยู่เสมอ	5	4	3	2	1	ENG09
10	ฉันรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันนี้ น้อยมาก	1	2	3	4	5	ENG10
11	ฉันสามารถทำงานได้ดี ไม่ว่าจะทำงานที่สถาบันนี้หรือทำงานที่องค์กรอื่น คราบไคที่ยังทำงานประเภทเดียวกัน	1	2	3	4	5	ENG11
12	การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อฉัน ก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ฉันลาออกจากสถาบันแห่งนี้	1	2	3	4	5	ENG12
13	ฉันคิดว่า ฉันคงไม่ได้รับอะไรเพิ่มขึ้นมากนัก ในการเป็นบุคลากรของสถาบันนี้ต่อไปเรื่อย ๆ	1	2	3	4	5	ENG13
14	สำหรับตัวฉันแล้ว สถาบันนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่ฉันจะมีโอกาสทำงานด้วย	5	4	3	2	1	ENG14
15	การตัดสินใจมาทำงานในสถาบันแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	1	2	3	4	5	ENG15

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

ขอบคุณที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายวิทธิ อนุชิราชีวะ
วัน เดือน ปีเกิด	28 พฤษภาคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์) โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมชีวเวช) คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยาศาสตรบัณฑิต (กายอุปกรณ์) คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
สถานที่ทำงาน	สถาบันผู้สูงอายุแมคเคน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ตำแหน่ง	รักษาการผู้จัดการ

