

ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

นายวีรวัต อูครานันท์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Job and Management Characteristics Related to Personnel's
Organizational Commitment in Thanyarak Maehongson Hospital**

Mr. Weerawat Ukranun

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

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชัยภูมิ
แม่ฮ่องสอน

ชื่อและนามสกุล นายวีรวัต อูครานันท์

วิชาเอก บริหารสาธารณสุข

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



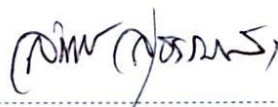
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์)



(รองศาสตราจารย์สราวุธ สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ผู้ศึกษา นายวีรวัต อุครานันท์ **รหัสนักศึกษา** 2585000306 **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคล (2) ลักษณะของงานและ
การบริหารงาน (3) ความผูกพันต่อองค์กร และ (4) ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและการ
บริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 74 คน
ศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรเชิงคุณภาพ
ด้วยสถิติไคสแควร์ สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) บุคคลกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 30-39 ปี สถานภาพคู่
ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งให้บริการผู้ป่วยโดยตรง รายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท
และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี (2) ผลของลักษณะของงานและการบริหารงานภาพ
รวมอยู่ในระดับมาก (3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ
(4) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า เพศ อายุ มีสถานภาพระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลา
ที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและลักษณะของงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ ลักษณะของงานการบริหารงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study title: Job and Management Characteristics Related to Personnel's Organizational Commitment in Thanyarak Maehongson Hospital

Author: Mr. Weerawat Ukranun; **ID:** 2585000306; **Degree:** Master of Public Health;

Independent Study advisor: Dr.Araya Prasertchai, Assistant Professor;

Academic year: 2016

Abstract

The objectives of this research were: (1) to identify personal characteristics; (2) to identify job and management characteristics, (3) to determine organizational commitment; and (4) to determine the relationship between personal factors as well as job/management characteristics and organizational commitment of staff at Thanyarak Mae Hong Son Hospital.

The study involved 74 staff members of the hospital; and a questionnaire was used as a tool for data collection. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Chi-square test (for qualitative variables) and Pearson's correlation coefficient (for quantitative variables with significance level at 0.05).

The results revealed that: (1) most staff were female between 30 and 39 years of age and married, had a bachelor's degree, provided direct patient services and had an income of 10,001–20,000 baht; (2) overall job and management characteristics were at the high level; (3) overall organizational commitment was at the moderate level; and (4) sex, age, educational background, position, and years of work experience were not related to organizational commitment; but monthly income was significantly related to organizational commitment; and job/management characteristics were positively and significantly related to organizational commitment.

Keywords: Job characteristics, Management, Organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย ประธานกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจน ชี้แนะแนวทางและตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งทางผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณนายแพทย์ ธิติ อึ้งอารี นายแพทย์ ธนุรัตน์ พุทษชาติ และนายพิเชฐ จันท์เงินจบ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมิน และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ศรีสังวาลย์ที่พิจารณาอนุญาตในการทดสอบเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอนที่พิจารณาอนุญาตในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 30 ท่านที่ โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ และ 74 ท่านที่ โรงพยาบาลธัญญารักษ์ แม่ฮ่องสอน ที่สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามอันเป็นผลให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วนและ ประสบความสำเร็จ ขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถ นำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหารและ บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษา และการทำวิจัยของผู้วิจัย

คุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วีรวัต อุครานันท์

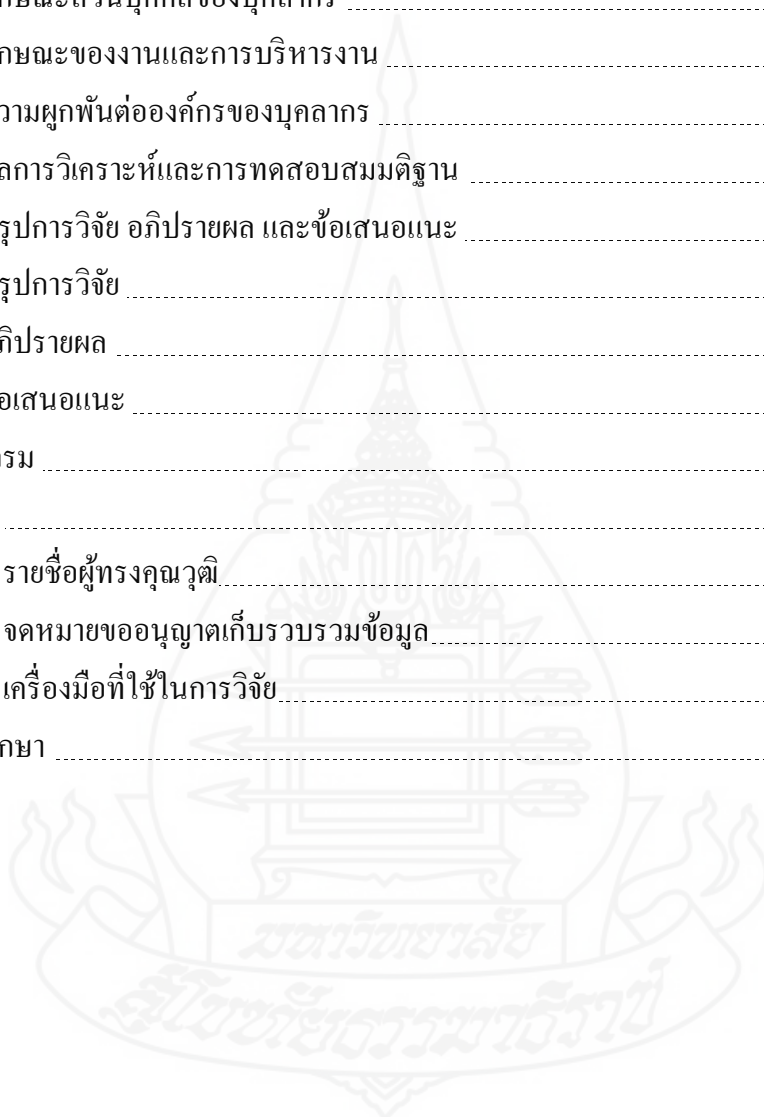
ตุลาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
โครงสร้าง ลักษณะของงานและการบริหารงาน โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน	9
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การทดสอบเครื่องมือ	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร	45
ลักษณะของงานและการบริหารงาน	48
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	54
ผลการวิเคราะห์และการทดสอบสมมติฐาน	59
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปการวิจัย	70
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	85
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	86
ข จดหมายขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล	88
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
ประวัติผู้ศึกษา	97



สารบัญญัตินี้

	หน้า
ตารางที่ 4.1	กรอบอัตรากำลังบุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 15
ตารางที่ 4.1	ลักษณะส่วนบุคคลของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 45
ตารางที่ 4.2	ลักษณะของงานและการบริหารงานของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 48
ตารางที่ 4.3	ลักษณะของงานของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 49
ตารางที่ 4.4	ความก้าวหน้าในงานของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 50
ตารางที่ 4.5	ความมั่นคงในงานของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 50
ตารางที่ 4.6	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 51
ตารางที่ 4.7	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 52
ตารางที่ 4.8	รูปแบบการบริหารงานของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 53
ตารางที่ 4.9	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 54
ตารางที่ 4.10	จำนวนระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 54
ตารางที่ 4.11	ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 55
ตารางที่ 4.12	ความผูกพันต่อเนืองของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 56
ตารางที่ 4.13	ความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคมของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน 57
ตารางที่ 4.14	เพศและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 60
ตารางที่ 4.15	ช่วงอายุและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 61
ตารางที่ 4.16	สถานภาพและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 62
ตารางที่ 4.17	ระดับการศึกษาและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 62
ตารางที่ 4.18	ตำแหน่งและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 63
ตารางที่ 4.19	ช่วงรายได้ต่อเดือนและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 64
ตารางที่ 4.20	ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 65
ตารางที่ 4.21	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร 66
ตารางที่ 4.22	การทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลลักษณะของงานและการบริหารงาน และความผูกพันต่อองค์กร 67
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างลักษณะของงาน และการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร 68

ญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานและการบริหารงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร.....	69



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน	12
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน	19
ภาพที่ 2.3 แบบแสดงความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน	30
ภาพที่ 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารจัดการองค์กรให้เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานสาธารณสุขในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือการมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) มีการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) การสร้างการทำงานเป็นทีม (Team working) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development) มีการจัดการความรู้ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge management and learning organization) มีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม (Tool and technologies) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (ศุภกิจ ศิริลักษณ์ 2557)

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรในการดำเนินการขององค์กรในยุคปัจจุบัน มุมมองของทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีตที่มองเพียงว่าคนงานนั้นไม่มีค่ามากไปกว่าเครื่องจักรชิ้นหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรในอดีตจึงมักจะไม่ได้ให้คุณค่ากับงานทรัพยากรบุคคล ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่องค์กรต้องการที่จะลดต้นทุนในการดำเนินงาน สิ่งแรกที่องค์กรจะทำคือ ลดการฝึกอบรมบุคลากร หรือลดขนาดขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากในปัจจุบันที่มองว่าบุคลากรนั้นเป็น “ทรัพย์สิน” ที่มีค่าที่สุดในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เนื่องจากในปัจจุบัน องค์ความรู้ (Knowledge) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เช่น ที่ดิน แรงงาน และเงินลงทุน การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นการสูญเสียทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถอุทิศตนในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร (วิเชียร วิทญ์อุตม 2555)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี นั้นหมายความว่าบุคลากรยอมรับในเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรอุทิศแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยจะส่งผลดีต่อองค์กร ทั้งการเพิ่มผลผลิต การให้บริการหรือสินค้าที่มีคุณภาพ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร โดยบุคลากรจะยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป (Meyer Allen and Smith 1993)

ในส่วนของการบริหารจัดการกำลังคนขององค์กรด้านสุขภาพ โดยกำลังคนด้านสุขภาพ ไม่เพียงเกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล แต่ยังรวมถึงบุคลากรสนับสนุนด้านอื่นๆ ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้ประชาชนทั่วไปรักษาสุขภาพของตนเองไม่ให้มีภาวะเสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บหรือมีน้อยที่สุด ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลกลุ่มนี้จะนิยมใช้คำว่า การบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (Health workforce management) โดยกระทรวงสาธารณสุขเองก็มองเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเช่นกัน สะท้อนได้จากแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ตั้งแต่ตุลาคม 2559 โดยเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข” เป็น 1 ใน 4 เป้าหมาย และยุทธศาสตร์หลักของยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและความผูกพันในองค์กรเพื่อดึงดูดและธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพให้คงอยู่ในระบบสุขภาพของภาครัฐต่อไป

โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถานพยาบาล ขนาด 90 เตียง ก่อตั้งขึ้นตามโครงการควบคุมป้องกัน บำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในชุมชนพื้นที่สูง เพื่อการพัฒนาส่งเวดล้อม และการควบคุมพืชเสพติดบนพื้นที่สูง พ.ศ. 2535 – 2539 โดยเปิดศูนย์บริการให้การบำบัดรักษาผู้ติดยาและสารเสพติด ครบทั้ง 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ชั้นเตรียมการก่อนการรักษา ชั้นถอนพิษยา ชั้นฟื้นฟูสมรรถภาพ และชั้นติดตามผล เริ่มดำเนินการก่อสร้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 เป็นสถานพยาบาลในกลุ่มสถานพยาบาลเฉพาะทาง ภายใต้สังกัดกรมการแพทย์ซึ่งจัดบทบาทเป็นกรมวิชาการ จึงมีบทบาทในด้านกระบวนการพัฒนา ถ่ายทอดวิชาการ และประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ด้านการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาและสารเสพติด นอกจากบทบาททางด้านงานวิชาการแล้วยังมีบทบาทด้านการบริการ โดยจัดให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาและสารเสพติดทุกประเภทแบบผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ทั้งระบบสมัครใจ บังคับบำบัด และต้องโทษ มีบุคลากรในโรงพยาบาล 74 ราย การที่โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ของกระทรวงสาธารณสุขด้วยในด้านการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรเพื่อมุ่งเน้นการธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน อย่างไรก็ตามลักษณะของงานและการบริหารงานของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์ ซึ่งเป็นกรมวิชาการและหน่วยงานเฉพาะทางด้านยาและสารเสพติดมีความแตกต่างต่างจากโรงพยาบาล

ทั่วไปในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยที่ลักษณะของงานและการบริหารงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของเมเยอร์ อัลเลนและสมิทซ์ (Meyer Allen and Smith 1993, pp.539) ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้ประกอบการวางแผนพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการธำรงรักษานุคลากรคุณภาพและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

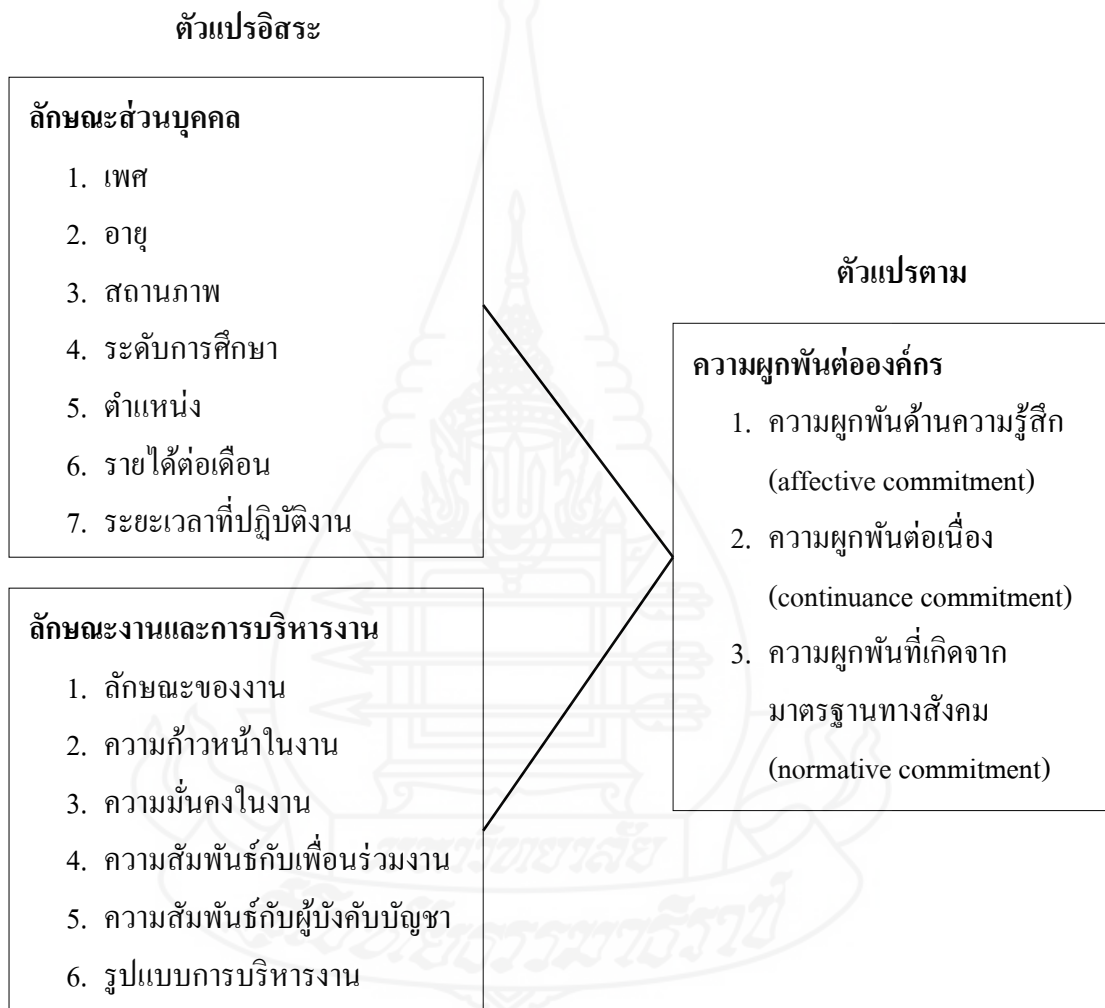
2.2 เพื่อศึกษาลักษณะของงานและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงานของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

2.3 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

2.4 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและการบริหารงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

จากการทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาวิจัย ดังนี้

4.1 ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

4.2 ลักษณะของงานและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้มุ่งเน้นการศึกษาวิจัยในความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและการบริหารงาน และความผูกพันต่อองค์กร การวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะอาศัยแนวคิดความผูกพันองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer Allen and Smith (1993) ตามรูปแบบ สามองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Three component model of commitment) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment)

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากร โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่

1) **ลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

2) **ลักษณะของงานและการบริหารงาน** ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

5.3.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่

1) **ความผูกพันต่อองค์กร** ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment)

5.4 **ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยนี้อยู่ในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงกันยายน 2560 และเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลในช่วงเดือนกันยายน ถึงตุลาคม 2560 รวมระยะเวลาในการวิจัยทั้งสิ้น 6 เดือน

6. **นิยามศัพท์เฉพาะ**

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาได้ทำการนิยามศัพท์ไว้สำหรับการศึกษาเพื่อให้ความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

6.1 บุคลากร หมายถึง บุคลากรในโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

6.2 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

6.2.1 เพศ หมายถึง เพศสภาพ ชายหรือหญิง

6.2.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของบุคลากรหน่วยนับเป็นปี แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุ 18-29 ปี กลุ่มอายุ 30-39 ปี กลุ่มอายุ 40-49 ปี และกลุ่มอายุมากกว่าเท่ากับ 50 ปี ขึ้นไป

6.2.3 สถานภาพ หมายถึง สภาพความเป็นจริงแห่งการอยู่ร่วมกันระหว่างชายและหญิง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด คู่ และหย่า/หม้าย

6.2.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุด แบ่งออกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6.2.5 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน ได้แก่ ตำแหน่งให้บริการผู้ป่วยโดยตรง และตำแหน่งสายสนับสนุน

6.2.6 รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้รวมทั้งหมดจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

6.2.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน (รวมระยะเวลาในช่วงที่ลาศึกษาต่อ) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มปฏิบัติงาน น้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี กลุ่มปฏิบัติงาน 6-10 ปี กลุ่มปฏิบัติงาน 11- 15 ปี และกลุ่มปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6.3 ลักษณะงานและการบริหารงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ของงานที่ทำอยู่และ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กร ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความ มั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหาร งาน

6.3.1 ลักษณะของงาน หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย และความมีอิสระในงานที่ทำ

6.3.2 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสในการย้ายไปดำรง ตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนได้มีการอบรม พัฒนาประชม ด้านวิชาการต่างๆ

6.3.3 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่บุคลากรทำ สามารถ ยึดงานนั้นเป็นหลักในการดำรงชีวิต โดยไม่ถูกไล่ออก ให้ออก หรือปลดออกได้ง่ายๆ จนกว่าจะ เกษียณอายุ เสียชีวิต หรือลาออก

6.3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร

6.3.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร หน่วยงานในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3.6 รูปแบบการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กรเห็นความสำคัญ ของบุคลากรและมีการแจ้งให้บุคลากรทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรอันจะเอื้อให้ บุคลากรได้ปฏิบัติงานบรรลุตามแผนและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน

6.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ องค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความ

รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน

6.4.1 ด้านความรู้สึกรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกรู้สึก เป็นความผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกร่วมกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงสถานภาพของสมาชิกในองค์กร

6.4.2 ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลว่าการสถานภาพของการเป็นสมาชิกในองค์กรจะเป็นมูลค่าการสูญเสียต่อตนเองอย่างไร โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนขององค์กรต่อบุคลากรทั้งต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์

6.4.3 ด้านที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันส่วนบุคคลจากความรู้สึกรู้สึกเป็น “ภาวะผูกพัน” โดยมาจากหลักการพื้นฐานที่ว่าในแต่ละองค์กรจะมีต้นทุนที่องค์กรลงทุนทางด้านทรัพยากรให้กับบุคคลภายในองค์กร เช่น ต้นทุนการพัฒนาบุคลากร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

7. ประโยชน์ที่จะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและการบริหารงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน

7.2 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน

7.3 นำผลการวิเคราะห์ ลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน มากำหนดแผนพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

7.4 นำผลการวิเคราะห์ ลักษณะของงานและการบริหารงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน มากำหนดแผนพัฒนาลักษณะของงานและการบริหารงานที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. โครงสร้าง ลักษณะของงานและการบริหารงาน โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน
2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โครงสร้าง ลักษณะของงานและการบริหารงานโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน

1.1 บริบทและความเป็นมา

โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอนเป็นโรงพยาบาลภายใต้สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มีชื่อเดิมว่า “ศูนย์บำบัดรักษาเยสพติดจังหวัดแม่ฮ่องสอน” ได้ก่อตั้งขึ้นจากการที่สภาความมั่นคงแห่งชาติ ร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ป.ป.ส. กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาชุมชนลุ่มแอ่งลุ่มและควบคุมพืชเสพติดบนพื้นที่สูง พ.ศ.2535 – 2539 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานพื้นที่สูง และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2535 จากแผนแม่บทดังกล่าว กรมการแพทย์ ได้เสนอโครงการควบคุมป้องกัน บำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในชุมชนพื้นที่สูงและได้รับอนุมัติงบประมาณจำนวน 4,931,000 บาท ในปีงบประมาณ 2535 โดยที่สภาพปัญหาเยสพติดในเขตพื้นที่สูงในขณะนั้น เป็นปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะทั้งสภาพภูมิประเทศและสังคมวัฒนธรรม การแก้ไขประการหนึ่งคือ การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและสารเสพติดสามารถกระทำได้ระดับหนึ่งแต่ไม่สามารถกระทำได้ทุกขั้นตอนของการรักษาและครบวงจร ด้วยสภาพดังกล่าวในคราวตรวจราชการในภาคเหนือของคณะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขขณะนั้นคือ นายแพทย์ไพโรจน์ งามนันทน์ ได้ให้นโยบายการแก้ไขปัญหายาเสพติดไว้ว่า ควรจะกระทำให้ครบวงจรการบำบัดรักษา

จึงจะได้ผล ประกอบกับมีโครงการการบำบัดรักษายาเสพติดผู้ติดฝิ่นและเฮโรอีน ตามโครงการพัฒนา คอยตุง กรมการแพทย์จึงได้พิจารณาและเห็นควรที่จะตั้งศูนย์บริการชุมชนบำบัดยาเสพติดขึ้นในเขต พื้นที่สูง เพื่อเป็นศูนย์ที่ให้บริการขั้นพื้นฐานฟูสมรรถภาพผู้ติดยาและสารเสพติด โดยปรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เข้ากับสภาพปัญหาทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของประชากรในเขตพื้นที่สูง นอกจากนั้นยังสามารถให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน แก่ประชาชนที่อาศัยอยู่โดยรอบได้ ดังนั้นกระทรวง สาธารณสุข จึงได้สร้างศูนย์บริการชุมชนบำบัดรักษาเสพติดเขตพื้นที่สูง คือ ศูนย์บำบัดรักษา ยาเสพติดจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยกรมการแพทย์ได้รับอนุญาตให้เข้าใช้ประโยชน์พื้นที่เขตป่าสงวน แห่งชาติ ป่าแม่ปายฝั่งซ้าย ท้องที่ตำบลปางหมู อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน เนื้อที่ 69 ไร่ 3 งาน 66 ตารางวา ตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม 2537 จนถึงวันที่ 21 ธันวาคม 2567 ตามประกาศกรมป่าไม้ฉบับที่ 293/2537 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2537

โดยได้เปิดให้บริการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดตามลำดับ โดยเริ่มทำการเปิดให้ บริการบำบัดรักษาผู้ติดยาและสารเสพติดแบบผู้ป่วยนอก เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2539 และเปิดให้บริการ บำบัดรักษาผู้ติดยาและสารเสพติดแบบผู้ป่วยใน เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2540 โดยแรกเริ่มได้ใช้ชื่อว่า “ศูนย์บำบัดรักษาเสพติดจังหวัดแม่ฮ่องสอน”

ปัจจุบันศูนย์บำบัดรักษาเสพติด แม่ฮ่องสอน ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงพยาบาล รัษฎารักษ์แม่ฮ่องสอน และเป็นสถานพยาบาลขนาด 90 เตียง พัฒนาวิชาการและประเมินเทคโนโลยี ทางการแพทย์ด้านการบำบัดรักษาและสารเสพติด สนับสนุนภารกิจด้านพัฒนาวิชาการ ถ่ายทอด เทคโนโลยีทางการแพทย์ เพิ่มความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานด้านการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ ในลักษณะเป็นเครือข่ายของสถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนีและ กลุ่มเครือข่ายโรงพยาบาลรัษฎารักษ์ ในปัจจุบันได้ให้บริการบำบัดรักษาและสารเสพติดทุกประเภท แบบผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในทั้งระบบสมัครใจ ต้องโทษ และบังคับบำบัด โดยใช้รูปแบบการบำบัด รักษา 4 ขั้นตอนมาตรฐาน ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนบำบัดด้วยยา ขั้นฟื้นฟูสมรรถภาพ และขั้น ติดตามผล

1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็น ยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลรัษฎารักษ์แม่ฮ่องสอน ปี 2560-2564

1.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“ประชาชนได้รับบริการทางการแพทย์ด้านยาและสารเสพติดที่มีคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค ภายในปี พ.ศ. 2564”

1.2.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาการศึกษาวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ด้านยาและสารเสพติด เพื่อผลักดันเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ
- 2) ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และพัฒนานิเทศ ติดตามคุณภาพการบำบัดรักษาและสารเสพติดแก่เครือข่าย
- 3) พัฒนาระบบการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติดที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ

1.2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

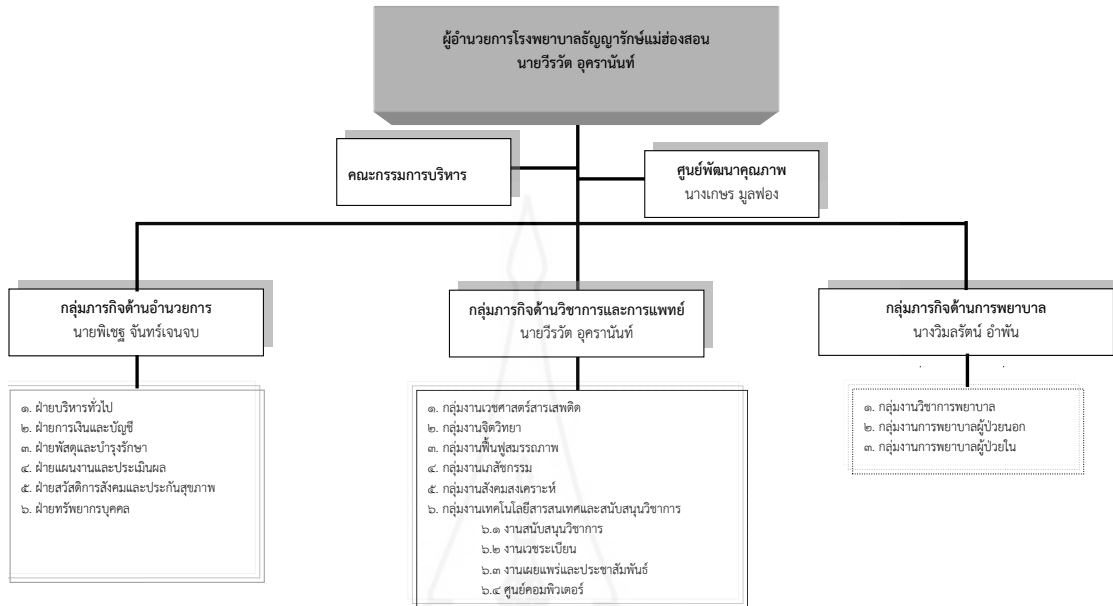
- 1) พัฒนาระบบการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติด และสนับสนุนสู่การปฏิบัติ
- 2) พัฒนา ถ่ายทอด นิเทศ ด้านยาและสารเสพติดที่ตอบสนองความต้องการของเครือข่ายให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน
- 3) พัฒนาความเชี่ยวชาญการบำบัดรักษาด้านยาและสารเสพติดที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและมีประสิทธิภาพ

1.3 โครงสร้าง อัตรากำลัง และหน้าที่ความรับผิดชอบ

โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน เป็นโรงพยาบาลภายใต้สังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานตามกลุ่มภารกิจ (Cluster) 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1.3.1 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
- 1.3.2 กลุ่มภารกิจด้านวิชาการและการแพทย์
- 1.3.3 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล
และมีหนึ่งหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ
- 1.3.4 ศูนย์พัฒนาคุณภาพ

โครงสร้างโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน (2560)

1.3.1 กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 1) งานธุรการทั่วไป งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและบำรุงรักษา การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ซ่อมบำรุงรักษา งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ
- 2) จัดทำ ประสานงาน นิเทศ กำกับดูแล ติดตามประเมินผล การทำแผนงาน แผนปฏิบัติการ โครงการ แผนงบประมาณ แผนเงินบำรุง ให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 3) ประสานและดูแลการใช้สิทธิของผู้รับบริการทุกประเภท เช่น ผู้ป่วยตาม พ.ร.บ. หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เป็นต้น รวมถึงการให้ความอนุเคราะห์คนยากไร้ ติดตามคำรักษาในระบบส่งต่อผู้ป่วยจากหน่วยงานอื่น ตลอดจนเป็นศูนย์ออนไลน์ประสานงานให้คำปรึกษาตอบปัญหาเกี่ยวกับระบบสุขภาพของหน่วยงานให้แก่ประชาชน และองค์กรของภาครัฐและภาคเอกชน
- 4) รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรทุกขั้นตอน ตลอดจนติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ให้บริการสนับสนุนการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย

โดย แบ่งงานภายใน เป็น 6 ฝ่าย ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป
- (2) ฝ่ายการเงินและบัญชี
- (3) ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา
- (4) ฝ่ายแผนงานและประเมินผล
- (5) ฝ่ายสวัสดิการสังคมและประกันสุขภาพ
- (6) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

1.3.2 กลุ่มภารกิจด้านวิชาการและการแพทย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาการความรู้ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เฉพาะทางด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาและสารเสพติด
 - 2) ให้บริการทางการแพทย์ ตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แก่ผู้ติดยาและสารเสพติด
 - 3) ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เฉพาะด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาและสารเสพติดแก่แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน
 - 4) จัดทำมาตรฐาน (CPG) และประเมินการใช้เทคโนโลยีด้านการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาและสารเสพติด
 - 5) ให้การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาและสารเสพติดแก่แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ในสถานบริการทั้งภาครัฐและเอกชน
 - 6) จัดระบบการให้บริการเพื่อรองรับส่งต่อผู้ป่วยด้านยาเสพติด
 - 7) สนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี วิจัย และพัฒนาระบบงาน การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เฉพาะทางด้านการบำบัด รักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาและสารเสพติดรวมทั้งประสานงาน เกี่ยวกับ โครงการวิจัย ติดตามผลงาน ให้ตรงตามแผนงานและเป้าหมาย ตลอดจนดำเนินการจัดฝึกอบรม ให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาและสารเสพติด
 - 8) เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาระบบงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 9) งานห้องสมุด/งานเวชสถิติ
- โดย แบ่งงานภายใน เป็น 6 กลุ่มงาน ดังนี้

- (1) กลุ่มงานเวชศาสตร์การเสพติด
- (2) กลุ่มงานจิตวิทยา
- (3) กลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ
- (4) กลุ่มงานเภสัชกรรมและชันสูตร
- (5) กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์
- (6) กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสนับสนุนวิชาการ

1.3.3 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ให้บริการพยาบาลในด้านการส่งเสริม ป้องกัน ดูแล และฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาและสารเสพติด การจัดระบบการรับ การส่งต่อผู้ป่วยด้านยาและสารเสพติด เพื่อให้ได้รับการดูแลที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย การพยาบาลผู้ป่วยนอก การพยาบาลผู้ป่วยในบำบัดยา การพยาบาลผู้ป่วยในฟื้นฟูสมรรถภาพ การพยาบาลชุมชน ตลอดจนงานบริการให้คำปรึกษา การป้องกันและควบคุม การติดเชื้อ และการบริการพยาบาลที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาการความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการพยาบาลด้านยาและสารเสพติด วางแผน พัฒนาคุณภาพการพยาบาล จัดการระบบสารสนเทศทางการพยาบาล การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล และติดตามประเมินผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) รับผิดชอบให้การตรวจรักษา พยาบาล ผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน

4) นิเทศงานให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนารูปแบบและพัฒนาคุณภาพ การพยาบาลผู้ป่วยยาและสารเสพติดให้กับเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โดย แบ่งงานภายใน เป็น 3 กลุ่มงาน ดังนี้

- (1) กลุ่มงานวิชาการพยาบาล
- (2) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
- (3) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน

1.4 กรอบอัตรากำลัง

ตารางที่ 2.1 กรอบอัตรากำลังบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง	ปฏิบัติงานจริง	ยืมไป	ยืมมา	ลาศึกษา	ว่าง
ข้าราชการ	รวม	57	44	2	1	11
	แพทย์	5	2	1	0	2
	เภสัชกร	2	1	0	0	1
	พยาบาลวิชาชีพ	32	29	0	0	1
	วิชาชีพอื่น ๆ	17	10	1	1	7
ลูกจ้างประจำ	3	3	-	-	-	-
พนักงานราชการ	19	18	-	-	-	1
พนักงานกระทรวงฯ	14	11	-	-	-	3
รวม	93	74	2	1	1	15

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน (2560)

ดังนั้นในการศึกษานี้กำหนดประชากรที่จะทำการศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งสิ้น 74 คน ศึกษาทุกหน่วยประชากร

2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงานเป็นประเด็นที่สำคัญสำหรับการจัดการองค์กร ได้มีนักคิดและนักวิชาการได้ให้ความเห็นและคำนิยามที่เกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงานไว้อย่างหลากหลาย

Gilmer (อ้างถึงใน อุสา เมืองโต 2550, น.30) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอนงานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะเกิดความพึงพอใจ

Hackman and Oldham (1980) นิยามความหมายของลักษณะของงานว่า หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคลากรได้ทำกิจกรรมหรืองานที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันที่ส่งผลต่อสภาวะ

จิตใจในด้านประสบการณ์ และการรับรู้ต่อผลของการกระทำอันประกอบไปด้วย ความหลากหลาย ทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจของงาน และผลสะท้อนจากการทำงาน

Sheldon (1971) ลักษณะของงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสที่จะพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์กรผู้อื่นบ่อยๆ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกันภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Steers (1997) ได้กล่าวถึง ลักษณะงาน (job characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

นอกจากคำนิยามเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงานในเบื้องต้นแล้ว ยังมีการกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานไว้ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของของเฮอรัลด์เบิร์กได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญสองประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อพิจารณาในประเด็นของ “งาน” จะแบ่งได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน คือสภาพแวดล้อมของการทำงาน และปัจจัยจูงใจ คือลักษณะของงาน ดังนี้ (อ้างถึงใน วิลาวรรณ สว่างศรี 2549, น.21-22)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประกอบด้วยปัจจัย 9 ประการ ดังนี้

1. เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรประจำปี
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งที่ในองค์กร หรือยังหมายถึงในสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าทักษะ(skill) วิชาชีพ
3. การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงสัมพันธ์ที่ต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ สถานะของอาชีพนั้นๆ เป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ตลอดจนถึงลักษณะและสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลมาจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจกับการทำงานแห่งใหม่

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

9. ความมั่นคงในงาน ความรู้สึก ของบุคคลที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความ ยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จะเห็นได้ว่าปัจจัยห้านี้มีอิทธิพลเป็นปัจจัยที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) การที่บุคคลสามารถทำได้เสร็จสิ้นและ ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับ (recognition) การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป

3. ลักษณะของงาน (work itself) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน

4. ความรับผิดชอบในหน้าที่ (responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือ ตำแหน่งของบุคคลในองค์กร

Hackman and Oldham (1980) ได้อาศัยทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยห้าของเฮิร์ทสเบิร์ก และได้กำหนดเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์งานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปรับปรุงงาน และออกแบบงานใหม่ ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (job characteristics) ซึ่งแสดงด้านของงานออกเป็น 5 ด้าน โดยแบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแบบจำลองนี้จะมุ่งเน้น การออกแบบลักษณะของงานเพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากร เช่น การคำนึงถึงปัจจัยทางด้านพฤติกรรม และปัจจัยทางด้านสภาพจิตใจของบุคลากรในขณะที่ออกแบบงาน (Hackman and Oldham 1980, pp.90)

แบบจำลองคุณลักษณะของงานนี้จะประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความหลากหลายทักษะ (Skill variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่แตกต่างกัน และ จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญงาน และความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ

ทักษะและความสามารถเหล่านี้บางครั้งสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานหรือบางครั้งเป็นพรสวรรค์ส่วนบุคคล

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identify) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่บุคลากรแต่ละคนสามารถที่จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมนั้นได้ นับตั้งแต่จุดเริ่มต้นของงานจนกระทั่งงานนั้นสำเร็จสมบูรณ์ ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่างานนั้นคนเป็นผู้กระทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งผลลัพธ์จากการกระทำนั้น มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นอย่างไร ซึ่งผลกระทบนี้อาจจะเป็นผลกระทบต่อบุคคลภายในหรือภายนอกขององค์กรก็ได้

4. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งให้โอกาสบุคลากรสามารถมีอิสระในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดลำดับการปฏิบัติงาน และการเลือกวิธีในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง รวมถึงการมีอิสระในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

5. ผลข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from job itself) หมายถึงลักษณะของงานซึ่งสามารถทำให้บุคลากรรับทราบผลข้อมูลย้อนกลับหรือผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนว่าการดำเนินงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยผลข้อมูลย้อนกลับนี้อาจมาจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้รับผลของงาน

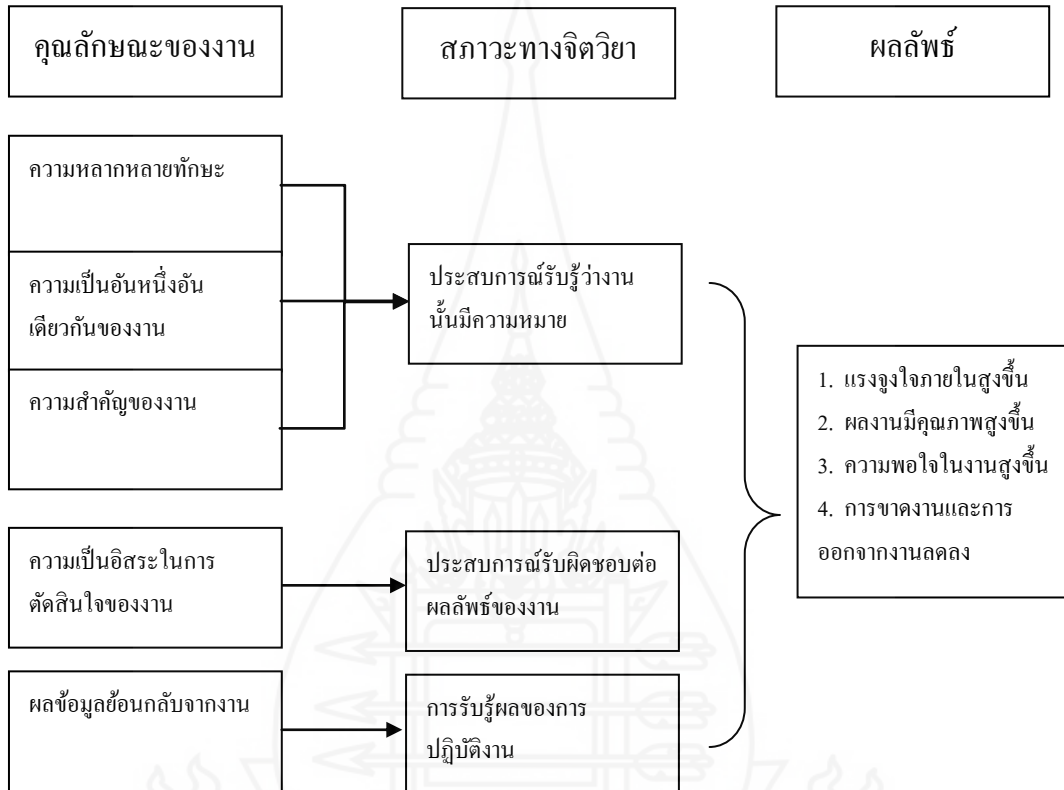
และ Hackman and Oldham (1980) ยังกล่าวว่าลักษณะของงาน ใน 5 ด้านนั้น เป็นวิธีการที่จะสามารถเพิ่ม สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคลากรได้ ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยานี้มีความสำคัญและจำเป็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และความพึงพอใจในงานของบุคลากร

สภาวะทางจิตวิทยานี้ มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced meaningfulness of work) บุคลากรจะต้องสามารถรับรู้ได้ว่างานที่ตนปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล โดยองค์ประกอบนี้จะเป็นผลมาจาก ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และความสำคัญของงาน

2. ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for work outcomes) ระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อผลของการปฏิบัติงานของตนว่าสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด โดยจะพิจารณาจากความเป็นอิสระในการตัดสินใจของงานของบุคลากร

3. การรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน (Knowledges of result) ระดับของการรับรู้ของบุคลากร ต่อผลของการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยสภาวะนี้จะพิจารณาจากผลข้อมูลย้อนกลับจากงาน



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน

ที่มา: Hackman and Oldham (1980, pp.90)

เมื่อบุคลากรมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้งองค์ประกอบข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตามมา

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายในสูงขึ้น
2. ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น
3. ความพอใจในงานสูงขึ้น
4. การขาดงานและการออกจากงานลดลง

โดยสรุปลักษณะของงานและการบริหารงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร แยกออกเป็น ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน

องค์ประกอบของลักษณะของงานและการบริหารงาน

จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงานข้างต้น จำแนกออกเป็น ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าในปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังเช่น

Hackman and Oldham (1980) นิยามความหมายของลักษณะของงานว่า หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคลากรได้ทำกิจกรรมหรืองานที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์ และการรับรู้ต่อผลของการกระทำอันประกอบไปด้วย ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจของงาน และผลสะท้อนจากการทำงาน

Matheiu and James (1991) พบว่าลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ ได้แก่ งานที่มีเนื้อหาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน งานที่มีความหลากหลาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการดำเนินการ มีโอกาสทราบผลตอบกลับและได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

Sheldon (1971) ลักษณะของงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสนที่จะพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์กรผู้อื่นบ่อยๆ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกันภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

อุสา เมื่องโต (2550) ให้คำนิยาม ลักษณะของงาน หมายถึง ขอบข่ายงานที่ทำตรง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2. ความก้าวหน้าในงาน

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ด้วยความรู้ความสามารถของตน และการสนับสนุนในการศึกษาต่อการฝึกอบรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ

Gilmer ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในงานว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน (opportunity for advancement) คือ การที่ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การที่ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายจะมีความต้องการความก้าวหน้าในการงานสูงกว่าเพศหญิง (อ้างถึงใน อุดมพร ใจเกื้อ 2554, น.37)

ทฤษฎีสองปัจจัยของของเฮอรัสเบิร์ก ได้กล่าวถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ครอบคลุมที่บุคลากรยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า บุคลากรย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง (อ้างถึงใน วิลาวรรณสว่างศรี 2549, น.21-22)

อารี เพชรสุด ได้กล่าวว่าโอกาสในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (promotion) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความคาดหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะในกระบวนการเลื่อนตำแหน่งนั้นประกอบไปด้วยเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ (อ้างถึงใน ยวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ 2547, น.36)

อุสา เมืองโค (2550) ให้คำนิยามความก้าวหน้าในงาน หมายถึงการที่บุคลากรได้มีโอกาสในการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนได้มีการอบรม พัฒนา ประชุมทางด้านวิชาการต่างๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความก้าวหน้าในงานมีผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความก้าวหน้าเป็นรางวัลตอบแทนที่จูงใจให้บุคคลอยากอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์กรในการสนับสนุนบุคลากรโดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3. ความมั่นคงในงาน

เป็นความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกปลอดภัยของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น นั่นคือความสามารถขององค์กรในการตอบสนองขั้นพื้นฐานของชีวิต ซึ่งตัวแปรนี้มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร หากสมาชิกรู้สึกกว่าองค์กรที่เขาทำงานอยู่ด้วยความมั่นคง สามารถพึ่งพาได้หรือรู้สึกว่าได้ทำงานในองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจอยากปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นอันจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร (อ้างถึงใน ยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ 2547, น.37)

โดยธรรมชาติของคนมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย คือ ความปรารถนาจะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่งทำให้บุคคลบางคนจะมีความอดทนต่อความไม่สะดวกและความไม่ยุติธรรมได้เพื่อให้ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory of motivation) (อ้างถึงใน วิลาวรรณ สว่างศรี 2549, น.21) โดยลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการเพื่อความดำรงชีพ ทั้งนี้มาสโลว์ได้จัดกลุ่มและลำดับความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเป็นขั้นตอน 5 ขั้นตอน ถ้าความต้องการในขั้นตอนที่หนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจแล้วความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้าความต้องการในขั้นตอนแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะยังไม่เกิดความต้องการในขั้นตอนต่อไป โดยทั้ง 5 ขั้นตอนนั้นได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการที่เกิดจากแรงขับพื้นฐาน เช่น ความหิว ความง่วง ความกระหาย ถ้าความต้องการในขั้นแรก ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นต่อไปจะไม่ได้รับการพัฒนา

2. ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการขั้นแรกบรรลุ ผลมนุษย์จะต้องการมีความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งรวมถึงความต้องการทางร่างกาย ความต้องการที่จะอยู่ในระเบียบแบบแผนและสามารถคาดการณ์ได้ถึงระยะเวลาต่อไปในอนาคต

3. ความต้องการเกี่ยวกับความรัก (Belonging Needs) ความต้องการในขั้นที่สามนี้ ก่อเกิดความต้องการความรัก ซึ่งนอกจากความรักความเสน่หาแล้ว ยังรวมถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการทำงานและกลุ่มสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับความนิยมนยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการที่จะได้รับความนิยมนยกย่องมี 2 อย่าง อย่างแรกเกี่ยวกับการตัดสินใจของตนเองในเรื่องของความมั่นคงความสำเร็จ ความสามารถที่เพียงพอ และการมอบความไว้วางใจอย่างที่สองเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นๆ เช่น การยอมรับ ความสนใจ และการรู้ซึ่งถึงคุณค่า

5. ความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริง (Self-actualization Needs) ชั้นสูงสุดของลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ คือ ความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริง ถ้าหากมนุษย์ประสบความสำเร็จในความต้องการสี่ขั้นแล้ว จะทำให้รู้สึกคับข้องใจ บุคคลนั้นจะต้องหาโอกาสทำกิจกรรมที่ตนพอใจ สำหรับการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสามารถที่แท้จริงนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อการสร้างความสามารถนั้นทำให้เกิดความก้าวหน้าจนถึงขีดสูงสุด

ดังนั้นจากทฤษฎีข้างต้นหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากรในองค์กรได้ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดแผนควบคุมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เบี่ยงประกันภัยจากการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง นอกจากนี้ความมั่นคงปลอดภัยยังครอบคลุมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิต เช่น การจัดทำประกันสุขภาพแบบรวมกลุ่มขององค์กร ระบบบำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น ซึ่งหากองค์กรใดมีการดำเนินการเกี่ยวกับด้านความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรอย่างดีแล้ว ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรดังกล่าวสามารถเป็นที่พึ่งที่มั่นคงให้กับบุคลากรได้ บุคลากรก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุป ความมั่นคงในงานน่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความมั่นคงในงานเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นในงานของตน สามารถที่จะยึดงานนั้นเป็นที่พึ่งหลักในการดำรงชีพของตนได้ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคลากรต่องานที่ตนนั้นปฏิบัติอยู่ หากเพื่อนร่วมงานมีความสามารถสูง มีความเป็นมิตร มีความพร้อมสำหรับการให้ความช่วยเหลือก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบัน แต่ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ ไม่สามารถพึ่งพาอาศัยได้ และไม่เป็นมิตร ก็จะทำให้บุคลากรนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

Buuchanan (1974) กล่าวว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีโอกาสเข้าร่วมสังคมนับปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในที่ทำงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการเกาะกลุ่มกันมากก็จะเกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือและเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรต่อกันน้อยจะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์ 2547, น.38)

Steers (1997) พบว่าลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและมีกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะยิ่งมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้นเพราะการที่ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องจะทำให้ยังมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน่าจะมีผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำงานร่วมกันเป็นทีม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นมิตรต่อกันจะทำให้การปฏิบัติงานด้วยกันได้ดี มีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ดี

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบของการปกครอง การบังคับบัญชา การบริหาร ซึ่งบุคลากรได้รับจากผู้บังคับบัญชาของตน

Gilmer ได้กล่าวถึงกระบวนการบังคับบัญชาไว้ว่า การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง กระบวนการติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานก็มีความสำคัญและสามารถจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงานได้ (อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์ 2547, น.39)

Guilfore and Gray ได้กล่าวถึงการยกย่องชมเชยและการได้รับซึ่งการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในตัวของบุคลากร จัดเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากร เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ซึ่งผู้บังคับบัญชาเองควรมีกระบวนการที่จะสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถในงานและสามารถประกอบกิจการการงานขององค์กรให้สำเร็จลงได้ด้วยดี (อ้างถึงใน อุดมพร ใจเกื้อ 2554, น.41)

Mottaz ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยในตัวแปรอิสระนั้นมีการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรอิสระของทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาเองได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร (อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์ 2547, น.40)

อุสา เมืองโต (2550) ให้นิยามของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารของหน่วยงานในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน่าจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรจะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น ข้อขัดแย้ง การสื่อสาร การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานและการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

6. รูปแบบการบริหารงาน

Porter and Steers (1974) ได้กล่าวถึงใน 2 ลักษณะ คือ

1. การกระจายอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ยิ่งมีกระบวนการกระจายอำนาจสูงบุคลากรในองค์กรก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงด้วย

2. ความเป็นเจ้าของกิจการ องค์กรใดสามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ บุคลากรจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง

อุดมพร ใจเกื้อ (2554) ให้ความหมายเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กรเห็นความสำคัญของบุคลากรและมีการแจ้งให้บุคลากรทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร อันจะเอื้อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานบรรลุได้ตามแผนและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน

นอกจากนี้รูปแบบการบริหารงานยังแสดงถึงลักษณะที่ผู้บริหารขององค์กรเห็นความสำคัญของบุคลากร และมีการแจ้งบุคลากรให้ทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร อันจะเอื้อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานบรรลุได้ตามแผนและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการบริหารงานน่าจะมีผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารงาน โดยองค์กรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม และเห็นความสำคัญของบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคแล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี มีความรัก มีความผูกพัน มีความจงรักภักดีและทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

จากแนวความคิดของนักวิชาการและผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำปัจจัยที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ลักษณะงานและการบริหารงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลต่อสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ โดยบุคคลนั้นมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อธำรงไว้ซึ่งสถานภาพการเป็นสมาชิกของสังคมนั้นด้วยความเต็มใจ เป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและสังคม

Buchanan (1974) ให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Porter and Steers (1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างบุคลากรและองค์กร รวมไปถึงถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Marsh and Manari (1977) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของบุคลากรที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอยากที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Meyer Allen and Smith (1993) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

Reichers (อ้างถึงใน สิริรัตน์ พงษ์สงวน 2550, น.22) รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรแล้วจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. เป็นนิยามที่ตั้งอยู่บนฐานของการลงทุนหรือรางวัลที่บุคลากรได้รับจากองค์กร โดยกล่าวว่า บุคคลได้ลงทุนในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยหวังว่าองค์กรจะให้รางวัลหรือการ

สนับสนุนในสิ่งที่ตนต้องการหรือสิ่งที่จำเป็น เช่น การให้เงินบำนาญ การให้ความช่วยเหลือส่งเสริมเรื่องต่างๆ การให้ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการให้สิทธิพิเศษต่างๆ ซึ่งบุคลากรจะรับรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะยิ่งทวีค่าขึ้นเรื่อยๆ หากว่าพวกเขาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน

2. เป็นนิยามที่ตั้งอยู่บนฐานของความเชื่อของบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันขององค์กร โดยการมองว่าความผูกพันสามารถที่จะพัฒนาขึ้นได้ หากบุคลากรมีความประพฤติกที่ดีต่อองค์กร

3. ความผูกพันถูกนิยามว่าเป็นการอุทิศตนของพนักงานให้กับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รวมถึงการที่บุคลากรได้ร่วมแบ่งปันเป้าหมายและค่านิยมกับองค์กรด้วย และปฏิบัติงานเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จของงาน

Sheldon (1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่

Streer (1997) and Mowday, Steers and Porter (1982) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อและทัศนคติเชิงบวกต่อเป้าหมายขององค์กร มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุ
2. มีความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานและเสียสละอุทิศตน โดยใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่ธำรงไว้ซึ่งสถานภาพในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

คณิษฐา พันธุ์วานิช (2551) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาสมาชิกขององค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ตรีชฎา บุญมาก (2553) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกมาในรูปแบบของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

นรุศม์ พรประสิทธิ์ (2554) ได้นิยามความผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตทางบวกที่มีต่องาน เป็นอารมณ์ ความรู้สึก และความคิด ที่มีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลง โดยไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะเจาะจงต่อวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความกระฉับกระเฉง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังในการทำงานและสภาพจิตใจที่สามารถปรับกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (Mental resilience) ในขณะที่ทำงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน และไม่ย่อท้อเมื่อพบกับความยากลำบาก

2. ความทุ่มเท (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกทำงานมีความเกี่ยวข้องกับตนเอง และรู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน รู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำ และรู้สึกว่างานมีความท้าทาย

3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่อกับการทำงานอย่างมีความสุขทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยากที่จะแยกบุคคลนั้นออกจากงาน

Meyer Allen and Smith (1993, pp.539) ได้พัฒนารูปแบบ สามองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร (Three Component Model of Commitment) โดยได้ให้คำอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีลักษณะของกระบวนการทางจิตวิทยา ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment)

หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกร่วมกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงสภาพของสมาชิกในองค์กร โดยความผูกพันในรูปแบบนี้จะเป็นความผูกพันเพราะ “ความต้องการ” ของแต่ละบุคคล ความผูกพันในลักษณะนี้จะเป็นความสัมพันธ์เชิงลบต่อความรู้สึกอยากออกจากองค์กร และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร และสุขภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร ความผูกพันด้านนี้จะประกอบด้วย

1.1 การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะการทำงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับ

1.2 การพึ่งพองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผลประโยชน์ที่จะตนได้รับจากองค์กร

1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดการ เป็นความรู้สึกของบุคลากรว่าพวกเขามีอิทธิพลเพียงใดต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment)

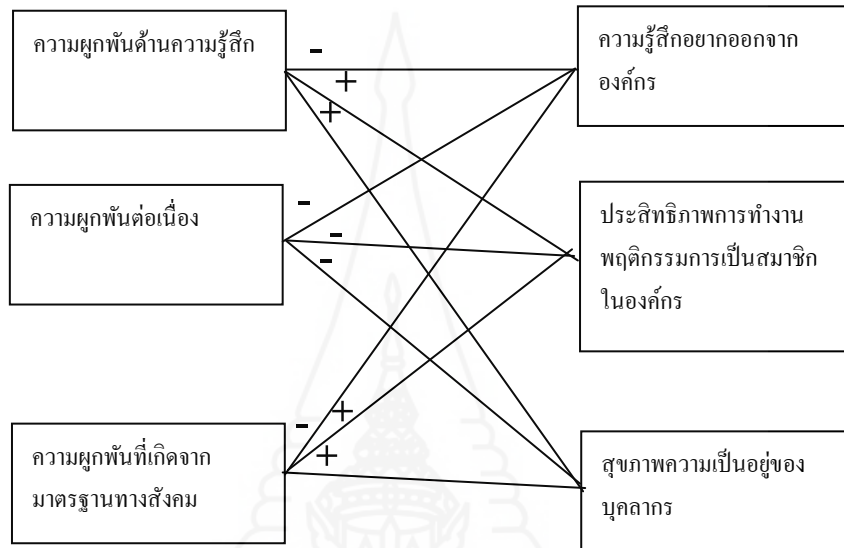
หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลว่าการสถานภาพของการไม่เป็นสมาชิกในองค์กรจะเป็นมูลค่าการสูญเสียต่อตนเองอย่างไร โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนขององค์กรต่อบุคลากรทั้งต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ เช่น ค่าตอบแทน เงินบำนาญ และต้นทุนทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานนั้นกับองค์กรต่อไปหรือเลือกที่จะโยกย้ายงาน ความผูกพันในลักษณะนี้จะเป็นความสัมพันธ์เชิงลบต่อความรู้สึกอยากออกจากองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบหรือเป็นกลางต่อประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร และสุขภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร

ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard Becker ในปี 1960 (อ้างถึงใน สิริรัตน์ พงษ์สงวน 2550, น.25) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-cost Notation ที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าบุคคลนั้นไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่า ความผูกพันจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามระยะเวลา กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใดก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ทั้งในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการ อำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้ถูกตีไปในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคลากรที่อยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าผู้ที่ยังทำงานไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนที่ตนได้สะสมไว้ย่อมจะสูญเปล่าตามไปด้วย ซึ่งอาจไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ตนยังมีโอกาสได้รับจากหน่วยงานในภายภาคหน้า

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment)

หมายถึงความผูกพันส่วนบุคคลจากความรู้สึกเป็น “ภาระผูกพัน” โดยมาจากหลักการพื้นฐานที่ว่าในแต่ละองค์กรจะมีต้นทุนที่องค์กรลงทุนทางด้านทรัพยากรให้กับบุคคลภายในองค์กร เช่น ต้นทุนการพัฒนาบุคลากร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้จะเป็น

ความสัมพันธ์เชิงลบต่อความรู้สึกที่อยากออกจากองค์กร และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร และสุขภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร



ภาพที่ 2.3 แบบแสดงความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน

ที่มา: Meyer Allen and Smith (1993)

Jeremy R. Farris (2012) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลนสามด้าน อันได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ได้ทีละค่าทำนายร้อยละ 79.49

Eskandaricharati (2013) ได้ศึกษารูปแบบความผูกพันขององค์กรสามองค์ประกอบ ของเมเยอร์และอัลเลนโดยเปรียบเทียบกับรูปแบบต่างๆ จุดมุ่งหมายคือการใช้รูปแบบความผูกพันขององค์กรในการก่อให้เกิดพฤติกรรมการยอมรับในองค์กร ลดอัตราการออกจากองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความผูกพันขององค์กรสามองค์ประกอบของเมเยอร์และอัลเลนนั้นมีประสิทธิภาพที่ดีด้านการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ในการศึกษานี้ยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านความผูกพันต่อเนื้องและด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

นิวสันนท์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ได้ให้มุมมองการสร้างความผูกพันในองค์กรไว้ ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้คือ

1. มิติด้านกายภาพ (Physiological dimension) หมายถึง แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มองเห็นจับต้องได้ ซึ่งมิติด้านนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1.1 มิติด้านกายภาพที่เป็นส่วนของ องค์กรจัดหาโดยส่วนรวม เช่น อาคาร สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ ปลอดภัย เสื้อผ้า ชุดทำงานงาน สวຍงาม นำสวมใส่ เป็นต้น

1.2 มิติด้านกายภาพที่เป็นเฉพาะตัว พนักงาน เช่น การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดหาสวัสดิการตรงกับความต้องการของแต่ละคน ให้โอกาสเติบโตในตำแหน่งงานตามความสามารถและยุคิธรรม เป็นต้น

2. มิติด้านการพัฒนาความรู้และคุณค่าพนักงาน (Employees and their value development dimension) เป็นแนวทาง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ทั้งจับต้องไม่ได้ เป็นการสร้างความรู้สึกให้พนักงาน เชื่อมั่นในตัวผู้นำในการเข้าใจความต้องการ และเห็นคุณค่าของพนักงานทุกระดับ มีแนวทางการพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อมและความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน เมื่อทำงานมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความรักในงาน และจะมีภาคภูมิใจในคุณค่าตนเอง พร้อมทั้งจะถ่ายทอดความรู้ต่อหรือเป็นต้นแบบที่ดีให้พนักงานรุ่นต่อไป

3. มิติด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร (Positive attitudes in the organization dimension) เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่จับต้องไม่ได้ เป็นการสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นตัวแทนองค์กร ได้อย่างภาคภูมิใจ กิจกรรมในมิตินี้องค์กรควรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มที่และจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน เช่น กิจกรรมการช่วยเหลือด้านรักษาและ จ່ายยาฟรี ในภะวะน้ำท่วม กิจกรรมรณรงค์ป้องกันโรคในชุมชน เป็นต้น

4. มิติด้านมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย (Focus performance dimension) เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ผสมผสานทั้งมิติที่จับต้องได้และไม่ได้ ให้เป็นผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมักเป็น ผลกำไรเนื่องจากเป็นธุรกิจเอกชน จะเป็นการเชื่อมโยง การสร้างความผูกพันของพนักงานกับกลยุทธ์องค์กร มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการมุ่งมั่นการทำงานอย่างถูกต้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างมาก

Buchanan (1974) มีความเห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร เพราะผู้บริหารที่มีอยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้

Baron (1986) สรุปว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายประการของงาน โดยแสดงออกในลักษณะความรู้สึกพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงานของบุคลากรลดลง
 2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพยายามในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย
 3. ความพึงพอใจในงานในระดับสูง เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร
- จารุณี วงศ์คำแน่น (อ้างถึงใน สิริรัตน์ พงษ์สงวน 2550, น.32) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งในประเด็นดังต่อไปนี้
1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและอัตราการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
 2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
 3. ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรช่วยลดปัจจัยควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

Sawitri, Suswati and Huda (2016) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจากการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทางบวกทั้งต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขณะเดียวกันทั้งความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรผ่านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Chaturvedi (2013) ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในงานและความเครียดในงาน ซึ่งผลจากการศึกษานี้ได้แสดงให้เห็นถึงผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในงานและความเครียดในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและมีผลกระทบในเชิงลบต่อความเครียดในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุธิดา เลิศอุไรวงศ์ และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สาขาพลังงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อจำแนกรายด้านตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน จะพบว่าด้านความรู้สึกลึกและด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 7 แห่งของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลดีต่อองค์กรทั้งในแง่ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้วยหวังว่าจะเกิดผลดีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรอันเป็นที่รักของตน อีกทั้งยังเนื่องมาจากความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นให้องค์กรของตนมีความเจริญก้าวหน้า ในขณะที่ตนเองก็เกิดความปรารถนา

ว่าจะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ฉะนั้นเพื่อความอยู่รอดในหน้าที่การงานของทั้งตนเองและความอยู่รอดขององค์กรที่ตนจงรักภักดี บุคลากรจึงมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานของตนให้ออกมาดีที่สุดในทุกด้าน

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาได้ทำการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้แบ่งประเด็น คุณภาพชีวิตออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความเต็มใจที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยปัจจัยที่ศึกษามี 3 ปัจจัย ได้แก่

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ การสมรส และตำแหน่งปัจจุบัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

จากผลการศึกษาจะพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยแบ่งเป็น ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง แต่ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

รัฐการ ปรามมาศ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันกับองค์กรของโรงพยาบาลจุน อำเภोजุน จังหวัดพะเยา โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในการศึกษานี้ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน (ประกอบด้วยสภาวะการทำงานของพนักงาน การยอมรับและความมั่นคงขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และการตอบแทน) วัฒนธรรมองค์กร และภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

ผลจากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลจุนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทั้งสามปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลจากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลจะพบว่า เพศและระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมองค์กร รายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในทั้งสามด้าน ขณะที่อายุไม่พบความแตกต่างในทั้งสามด้าน

วิลาวรรณ สว่างศรี (2549) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร โดยปัจจัยที่ศึกษาว่ามีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างไรในการศึกษานี้ ได้แก่

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ

ความผูกพันกับองค์กรแบ่งได้ 3 ประเด็น ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูง และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผูกพันกับองค์กรพบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ข้าราชการให้ความสำคัญสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน และด้านสวัสดิการ เมื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาในปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลจะพบว่าข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้น ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน

อุสา เมืองโต (2550) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษานี้ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา และลักษณะของงานและการบริหารงานประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รูปแบบการบริหารงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษานี้จะแบ่งออกเป็นสามด้าน ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ในด้านผลจากการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างมาก ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมเลย แต่อาจจะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้แก่ อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กร และอายุงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานและการบริหารงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและระดับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน เมื่อทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน จะพบว่าทุกด้านมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและระดับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน

กนิษฐา พันธุ์วานิช (2551) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจ

ในการทำงานอันประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงานความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบไปด้วย ความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

โดยผลจากการศึกษาได้แสดงถึงภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะส่วนบุคคลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า เพศเป็นปัจจัยเดียวที่ไม่พบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม ขณะที่อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่พบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม ในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอันประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงานความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลก่อให้เกิดความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมทั้งสิ้น

อุดมพร ใจเกื้อ (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษานี้ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานและการบริหารงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รูปแบบการบริหารงาน

จากการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงานที่ดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานกับองค์กร รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานและการบริหารงานการศึกษานี้พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ปรีชาดิ บัวเป็ง (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการศึกษานี้ คือลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและประสบการณ์ในงาน

ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านงานที่ทำมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทักษะที่มีต่อองค์กร

ขณะที่กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรใช้กรอบแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน สามด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลจากการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินคัสทีรีส์ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านลักษณะส่วนบุคคลอายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม ขณะที่ทั้งลักษณะของงานและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม และมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาศ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาพนักงานใน โรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์พลาซ่า โดยทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีเพียงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลเท่านั้นที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และระยะเวลาในการทำงานไม่เป็นปัจจัยในการก่อให้เกิดระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ขณะที่เมื่อพิจารณาประเด็นลักษณะของงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 7 แห่งของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อมรา สุยะใหญ่ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท คริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน ซึ่งพบว่าพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์การศึกษานี้ได้แสดงให้เห็นว่า ทั้งคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานต่างก็มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถใช้อ้างอิงทั้งสองนี้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองขั้นพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้

คุณลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในการตอบสนองขั้นพื้นฐานทางจิตใจ และความผูกพันในงาน ในระดับที่สูง ในด้านความสัมพันธ์พบว่าคุณลักษณะของงานโดยรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งความพึงพอใจในการตอบสนองขั้นพื้นฐานทางจิตใจและความผูกพันในงาน

ตรีชฎา บุญมาก (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด โรงพยาบาลตำรวจ โดยพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัด โรงพยาบาลตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นด้านความสัมพันธ์พบว่าลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะของงานรายด้านที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน

ชรินทร์รัตน์ ปัทมาพิสุทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ โดยกำหนดปัจจัยในการศึกษา ได้แก่

ด้านลักษณะภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างและการจัดการ ความก้าวหน้าและความมั่นคง รางวัลความดีความชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของการทำงาน ผลการป้อนกลับของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะรับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นถึงบุคลากรใน โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์พบว่า ด้านลักษณะภายในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการที่ผู้ทำการศึกษาได้ประมวลงานวิชาการและการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระหว่างลักษณะของงานและการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดแนวความคิดที่จะทำการศึกษาในเรื่องลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน โดยในการศึกษานี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

และปัจจัยลักษณะของงานและการบริหารงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) โดยปัจจัยเหล่านี้ น่าจะส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันในระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร หมายถึง บุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งสิ้น 74 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ประชากรที่ศึกษาวิจัย คือ บุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งสิ้น 74 คน ศึกษาทุกหน่วยประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน (ภาคผนวก) คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันต่อเนื้อ (Continuance commitment) และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment)

ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale Questionnaires 5 ระดับ ในการตอบคำถามในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|---|-------------|--------------------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับมาก |
| 3 | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับน้อย |
| 1 | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด |

3. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงและเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของคำถาม (IOC : Index of item objective congruence) ในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวาลย์ จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 ถึง วันที่ 4 สิงหาคม 2560 ได้ค่า Cronbach's Alpha = 0.852 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรในหน่วยงาน ซึ่งมีจำนวน 74 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 4 กันยายน 2560 ถึงวันที่ 27 กันยายน 2560 ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ทำเรื่องนำเสนอผู้อำนวยการ โรงพยาบาลรัฐราษฎร์แม่ฮ่องสอนในการขออนุญาตดำเนินการศึกษาในหน่วยงาน พร้อมทั้งอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้

4.2 แจกและอธิบายแบบสอบถามให้กับบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐราษฎร์แม่ฮ่องสอนในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการบรรยายของลักษณะส่วนบุคคล โรงพยาบาลชัยภูมิ แม่ฮ่องสอน ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน และลักษณะของงานและการบริหารงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน

คะแนนลักษณะของงานและการบริหารงาน กับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร แบ่งใหม่เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยใช้ Class Interval (Best 1970) โดยมีสูตรในการจัดกลุ่ม ดังนี้

คะแนน 1.0 – 2.33 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 3.67 – 5.0 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

5.2 สถิติ Chi square ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอนอย่างไร ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ซึ่งเมื่อทดสอบแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ จะทำการตรวจสอบระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์คราเมอร์วี (Cramer's Coefficient : V) โดยการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์คราเมอร์วี ดังนี้ (อ้างถึงใน วีระดา ภิญญา 2558, น. 25)

ค่า V เท่ากับ 0 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ค่า V 0.01-0.25 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันบ้าง

ค่า V 0.26-0.55 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

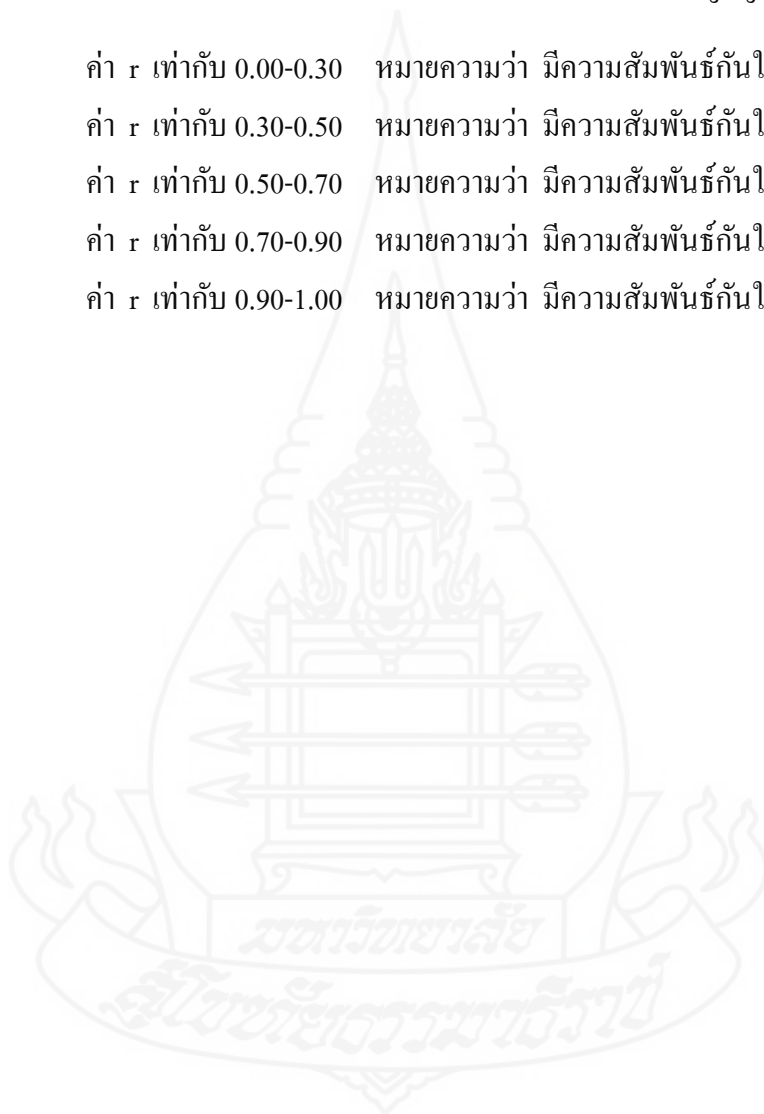
ค่า V 0.56-0.75 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า V 0.76-0.99 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า V เท่ากับ 1 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

5.3 สถิติ Pearson's correlation ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของงาน และการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์ แม่ฮ่องสอนอย่างไร โดยจะทำการตรวจสอบระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient : r) โดยการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันตามเกณฑ์ของ Hinkle D.E.(1998) ดังนี้ (อ้างถึงใน ชีระดา ภิญโญ 2558, น. 8)

ค่า r เท่ากับ 0.00-0.30	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่า r เท่ากับ 0.30-0.50	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่า r เท่ากับ 0.50-0.70	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r เท่ากับ 0.70-0.90	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่า r เท่ากับ 0.90-1.00	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบ โดยเรียงลำดับผลการวิจัยดังนี้

- ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร
- ตอนที่ 2 ลักษณะของงานและการบริหารงาน
- ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ผู้วิจัยทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน จำนวน 74 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน โดยนำเสนอเป็นจำนวนและร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	40.5
หญิง	44	59.5
รวม	74	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ		
18-29 ปี	12	16.2
30-39 ปี	35	47.3
40-49 ปี	16	21.6
มากกว่าเท่ากับ 50 ปี ขึ้นไป	11	14.9
รวม	74	100.0
สถานภาพ		
โสด	26	35.1
คู่	43	58.1
หม้าย/หย่า	5	6.8
รวม	74	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	18.9
ปริญญาตรี	54	73.0
สูงกว่าปริญญาตรี	6	8.1
รวม	74	100.0
ตำแหน่ง		
ตำแหน่งให้บริการผู้ป่วยโดยตรง	45	60.8
ตำแหน่งสายสนับสนุน	29	39.2
รวม	74	100.0
รายได้		
น้อยกว่าเท่ากับ 10,000 บาท	5	6.8
10,001 - 20,000 บาท	33	44.6
20,001 - 30,000 บาท	29	39.2
30,001 - 40,000 บาท	3	4.1
มากกว่า 40,000 บาท	4	5.4
รวม	74	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี	24	32.4
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	24	32.4
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	9	12.2
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	17	23
รวม	74	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของโรงพยาบาล วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน ดังนี้

เพศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.5

อายุ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวนมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.3 ช่วงอายุอันดับรองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.3 ช่วงอายุ 18-29 ปีจำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.2 และช่วงอายุมากกว่าเท่ากับ 50 ปี ขึ้นไปจำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.9

สถานภาพ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีสถานภาพคู่ จำนวนมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.1 สถานภาพอันดับรองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.1 และสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.8

ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวนมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.0 ระดับการศึกษาระดับรองลงมาคือ ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.9 และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.1

ตำแหน่ง พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งให้บริการผู้ป่วยโดยตรงมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.8 ส่วนที่เหลือปฏิบัติงานในตำแหน่งสายสนับสนุน จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.2

รายได้ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวนมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.6 ช่วงรายได้ระดับรองลงมาอยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท

จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.2 ช่วง น้อยกว่าเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.8 ช่วงมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.4 และช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.1

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง น้อยกว่าเท่ากับ 5 ปีและมากกว่า 5 ปี – 10 ปี จำนวนมากที่สุด มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.4 ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระดับรองลงมาอยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.0 และช่วงมากกว่า 10 ปี - 15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.2

ตอนที่ 2 ลักษณะของงานและการบริหารงาน

ผู้วิจัยทำการศึกษาลักษณะของงานและการบริหารงานของโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ด้วย ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 4.2 และรายละเอียดในแต่ละด้านดังแสดงในตารางที่ 4.3 ถึงตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.2 ลักษณะของงานและการบริหารงานของโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน

ลักษณะของงานและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะของงาน	3.92	0.56	มาก
ความก้าวหน้าในงาน	3.74	0.79	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.61	0.68	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.58	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.85	0.72	มาก
รูปแบบการบริหารงาน	3.60	0.47	ปานกลาง
ภาพรวม	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อลักษณะของงานและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และรูปแบบการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตารางที่ 4.3 ลักษณะของงานของโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน

ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.59	0.80	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.95	0.63	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถของท่าน	3.93	0.78	มาก
4. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล	4.20	0.72	มาก
5. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสรับทราบผลสะท้อนจากการทำงาน (feedback)	3.89	0.75	มาก
ภาพรวม	3.92	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อลักษณะของงานของโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ “งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 “งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 “งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ “งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสรับทราบผลสะท้อนจากการทำงาน (feedback)” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ขณะที่ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ “ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ตารางที่ 4.4 ความก้าวหน้าในงานของโรงพยาบาลชัยญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.68	0.94	มาก
7. ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ	3.69	1.17	มาก
8. ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับผลการทำงานจากความรู้ ความสามารถ	3.91	0.85	มาก
9. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจตามผลการทำงาน	3.68	0.84	มาก
ภาพรวม	3.74	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ “ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 “ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 “ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับผลการทำงานจากความรู้ ความสามารถ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ “ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจตามผลการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 4.5 ความมั่นคงในงานของโรงพยาบาลชัยญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
10. ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรต่อไป เป็นการสร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ	3.91	0.90	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11. ท่านรู้สึกไม่แน่นอนในการปฏิบัติงานอยู่กับ องค์กร	3.43	1.02	ปานกลาง
12. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างหรือให้ออก โดยง่าย	3.49	1.18	ปานกลาง
ภาพรวม	3.61	0.69	ปานกลาง

หมายเหตุ ข้อคำถามที่ 11 เป็นการแปลความหมายแบบย้อนกลับ

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอนพบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ “ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรต่อไป เป็นการสร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ในขณะที่ ข้อคำถามในระดับปานกลางได้แก่ “ท่านรู้สึกไม่แน่นอนในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และ “ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างหรือให้ออกโดยง่าย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของ โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
13. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	4.02	0.65	มาก
14. เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับผลงานของท่าน	3.80	0.85	มาก
15. เมื่องานเกิดความผิดพลาด เพื่อนร่วมงานยินดี ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ	3.76	0.82	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
16. หน่วยงานของท่านทำงานแบบต่างคนต่างทำ มากกว่าการทำงานแบบร่วมกันเป็นทีม	3.68	0.91	มาก
ภาพรวม	3.81	0.58	มาก

หมายเหตุ ข้อคำถามที่ 14 และ 16 เป็นการแปลความหมายแบบย้อนกลับ

จากตารางที่ 4.6 พบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ “ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 “เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับผลงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 “เมื่องานเกิดความผิดพลาด เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ “หน่วยงานของท่านทำงานแบบต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงานแบบร่วมกันเป็นทีม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
17. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษา เรื่องงานได้ตลอดเวลา	4.01	0.89	มาก
18. ท่านมีโอกาสดำเนินวิธีการและเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.62	0.79	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	3.86	0.76	มาก
20. เมื่องานเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชา ช่วยให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุง	3.92	0.82	มาก
ภาพรวม	3.85	0.72	มาก

จากตารางที่ 4. พบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่องานเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาช่วยให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสดำเนินการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตารางที่ 4.8 รูปแบบการบริหารงานของโรงพยาบาลบุญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

รูปแบบการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
21. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.89	0.67	มาก
22. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค	3.54	0.89	ปานกลาง
23. มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สายบังคับบัญชา บ่อยจนรู้สึกสับสน	3.20	1.05	ปานกลาง
24. มีรูปแบบการบริหารงาน โดยรวมชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม	3.77	0.70	มาก
ภาพรวม	3.60	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ “มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ “มีรูปแบบการบริหารงาน โดยรวมชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ “ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ “มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สายบังคับบัญชาบ่อยจนรู้สึกสับสน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผู้วิจัยทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลชัยภูมิ แม่ฮ่องสอน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ด้วยค่าเฉลี่ยระดับคะแนน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 4.9 และ 4.10 และรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.11 ถึงตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความรู้สึก	4.02	0.67	มาก
ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	2.93	0.59	ปานกลาง
ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	3.66	0.49	ปานกลาง
ภาพรวม	3.53	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อเนื้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ตารางที่ 4.10 จำนวนระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	จำนวนระดับความคิดเห็น(คน)			
	น้อย	ปานกลาง	มาก	ไม่แสดง ความเห็น
ด้านความรู้สึก	2	15	54	3
ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	13	52	8	1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	จำนวนระดับความคิดเห็น(คน)			
	น้อย	ปานกลาง	มาก	ไม่แสดง ความเห็น
ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	0	30	40	4
ภาพรวม	0	39	28	7

จากตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมีจำนวนระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีจำนวนความคิดเห็นระดับปานกลางจำนวน 39 คน และความคิดเห็นระดับมาก 28 คน เมื่อพิจารณาทางด้านจะพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกมีจำนวนระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ จำนวนความคิดเห็นระดับมากจำนวน 54 คน ความคิดเห็นระดับปานกลาง 15 คน และความคิดเห็นระดับน้อย 2 คน คน รองลงมาจะเป็นด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีจำนวนความคิดเห็นระดับมากจำนวน 40 คน ความคิดเห็นระดับปานกลาง 30 คน และด้านความผูกพันต่อเนื้อ มีจำนวนความคิดเห็นระดับมากจำนวน 8 คน ความคิดเห็นระดับปานกลาง 52 คน ความคิดเห็นระดับน้อย 13 คน

ตารางที่ 4.11 ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป	4.00	0.87	มาก
2. ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหา ของตัวเอง	3.75	0.76	มาก
3. ท่านไม่รู้สึกว่าท่าน “เป็นส่วนหนึ่ง” ขององค์กรนี้	4.03	1.00	มาก
4. ท่านไม่รู้สึก “ผูกพัน” กับองค์กรนี้	4.16	0.99	มาก
5. ท่านไม่รู้สึกว่า “เป็นสมาชิก” ขององค์กร	4.15	0.99	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความผูกพันด้านความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6. โดยส่วนตัวแล้วท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ มีความหมายกับท่าน	4.02	0.68	มาก
ภาพรวม	4.02	0.67	มาก

หมายเหตุ ข้อคำถามที่ 3, 4 และ 5 เป็นการแปลความหมายแบบย้อนกลับ

จากตารางที่ 4.11 พบว่าในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมากทั้งหมด โดยข้อคำถามที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ท่านไม่รู้สึก “ผูกพัน” กับองค์กรนี้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ข้อคำถามรองลงไปจะเป็น “ท่านไม่รู้สึกว่า “เป็นสมาชิก” ขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 “ท่านไม่รู้สึกว่าท่าน “เป็นส่วนหนึ่ง” ขององค์กรนี้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 “โดยส่วนตัวแล้วท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้มีความหมายกับท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 “ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ “ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตารางที่ 4.12 ความผูกพันต่อเนื้อหาของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7. ท่านทำงานที่องค์กรนี้ด้วยความจำเป็นมากกว่า ต้องการที่จะทำ	2.28	0.95	น้อย
8. ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องลาออกจากองค์กร ในขณะนี้ แม้ว่าท่านต้องการก็ตาม	2.97	1.05	ปานกลาง
9. ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากงานในตอนนี้ ชีวิตของท่านจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก	3.67	1.00	มาก
10. ท่านรู้สึกว่าท่านยังมีทางเลือกไม่เพียงพอที่จะ ตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้	3.25	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11. ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานที่องค์กรนี้ไปมากแล้ว ท่านอาจจะพิจารณาทำงานที่อื่น	2.73	0.87	ปานกลาง
12. ผลกระทบอย่างหนึ่งของการลาออกจากองค์กรนี้คือ ท่านไม่มีทางเลือกที่จะไปทำงานที่อื่น	2.68	1.03	ปานกลาง
ภาพรวม	2.93	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันต่อเนื่อง พบว่าในภาพรวมความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ข้อคำถามที่ว่า “ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากงานในตอนนี้ ชีวิตของท่านจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ “ท่านรู้สึกว่าคุณยังมีทางเลือกไม่เพียงพอที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 “ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องลาออกจากองค์กรในขณะนี้ แม้ว่าท่านต้องการก็ตาม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 “ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานที่องค์กรนี้ไปมากแล้ว ท่านอาจจะพิจารณาทำงานที่อื่น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 “ผลกระทบอย่างหนึ่งของการลาออกจากองค์กรนี้คือ ท่านไม่มีทางเลือกที่จะไปทำงานที่อื่น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยคือ “ท่านทำงานที่องค์กรนี้ด้วยความจำเป็นมากกว่าต้องการที่จะทำ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28

ตารางที่ 4.13 ความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคมของโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

ความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
13. ท่านไม่รู้สึกว่ามิชอบผูกมัดใดๆ ที่ทำให้ท่านต้องทำงานอยู่กับองค์กรนี้	2.98	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
14. แม้ว่าการลาออกจากงานจะมีผลดีต่อท่าน มากกว่า ท่านก็ไม่คิดว่าท่านควรจะทำในตอนนี้	3.58	0.94	ปานกลาง
15. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านลาออกจากองค์กรตอนนี้	3.47	0.93	ปานกลาง
16. องค์กรนี้สมควรได้รับความซื่อสัตย์จากท่าน	4.12	0.83	มาก
17. ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.83	ปานกลาง
18. องค์กรนี้ได้ให้ประโยชน์ต่อท่านมาก	4.22	0.76	มาก
ภาพรวม	3.66	0.49	ปานกลาง

หมายเหตุ ข้อคำถามที่ 13 เป็นการแปลความหมายแบบย้อนกลับ

จากตารางที่ 4.13 พบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะพบระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ข้อคำถามที่ว่า “องค์กรนี้ได้ให้ประโยชน์ต่อท่านมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ “องค์กรนี้สมควรได้รับความซื่อสัตย์จากท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนข้อคำถามในระดับปานกลาง ได้แก่ “ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 “แม้ว่าการลาออกจากงานจะมีผลดีต่อท่านมากกว่า ท่านก็ไม่คิดว่าท่านควรจะทำในตอนนี้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 “ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านลาออกจากองค์กรตอนนี้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ “แม้ว่าการลาออกจากงานจะมีผลดีต่อท่านมากกว่า ท่านก็ไม่คิดว่าท่านควรจะทำในตอนนี้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ข้อ ดังนี้

- 4.1 ลักษณะส่วนบุคคล** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน อันได้แก่
- 4.1.1 เพศ** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล
รัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.1.2 อายุ** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล
รัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.1.3 สถานภาพ** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล
รัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.1.4 ระดับการศึกษา** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.1.5 ตำแหน่ง** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล
รัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.1.6 รายได้ต่อเดือน** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.1.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.2 ลักษณะของงานและการบริหารงาน** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน อันได้แก่
- 4.2.1 ลักษณะของงานและการบริหารงาน** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.2.2 ลักษณะของงาน** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.2.3 ความก้าวหน้าในงาน** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน
- 4.2.4 ความมั่นคงในงาน** มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

4.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

4.2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

4.2.7 รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน

การทดสอบสมมติฐานว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เพศและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
ชาย	13 (52.0%)	12 (48.0%)	15 (100.0%)	2.718	0.257
หญิง	26 (61.9%)	16 (38.1%)	42 (100.0%)		
รวม	39 (58.2%)	28 (41.8%)	67 (100.0%)		

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 58.2 ทั้งบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 52.0 และ 61.9 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ χ^2 พบว่า ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าเท่ากับ 0.257 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ช่วงอายุและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ช่วงอายุ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
18-29 ปี	7 (70.0%)	3 (30.0%)	10 (100.0%)	3.407	0.333
30-39 ปี	21 (63.6%)	12 (36.4%)	33 (100.0%)		
40-49 ปี	8 (53.3%)	7 (46.7%)	15 (100.0%)		
มากกว่า 50 ปี	3 (33.3%)	6 (66.7%)	33 (100.0%)		
รวม	39 (58.2%)	28 (41.8%)	67 (100.0%)		

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 66.7 ส่วนช่วงอายุที่เหลือ คือ ช่วงอายุ 18-29 ปี ช่วงอายุ 30-39 ปี และช่วงอายุ 40-49 ปี ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.0 ร้อยละ 63.6 และ ร้อยละ 53.3 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ χ^2 พบว่า ค่านี้สำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าเท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ช่วงอายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานว่า สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 สถานภาพและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
โสด	14 (60.9%)	9 (39.1%)	23 (100.0%)	1.348	0.510
คู่	21 (53.8%)	18 (46.2%)	39 (100.0%)		
หม้าย/หย่า	8 (80.0%)	7 (20.0%)	15 (100.0%)		
รวม	39 (58.2%)	28 (41.8%)	67 (100.0%)		

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากรทุกสถานภาพส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ร้อยละ 60.9 สถานภาพคู่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ร้อยละ 53.8 และสถานภาพหม้าย/หย่ามีระดับความคิดเห็นปานกลาง ร้อยละ 80.0

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ χ^2 พบว่า ค่านี้สำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าเท่ากับ 0.510 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ระดับการศึกษาและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
ต่ำกว่า	6 (50.0%)	6 (50.0%)	12 (100.0%)	5.604	0.061
ปริญญาตรี					

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
ปริญญาตรี	32 (65.3%)	17 (34.7%)	49 (100.0%)		
สูงกว่าปริญญาตรี	1 (16.7%)	5 (83.3%)	6 (100.0%)		
รวม	39 (58.2%)	28 (41.8%)	67 (100.0%)		

จากตารางที่ 4. พบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 83.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.3 ขณะที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและปานกลางเท่ากัน คือ อย่างละ ร้อยละ 50

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ χ^2 พบว่า ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าเท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลราชวิถีแม่ฮ่องสอน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ตำแหน่งและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
ตำแหน่งให้บริการ	25 (56.8%)	19 (43.2%)	44 (100.0%)	0.799	0.479
ผู้ป่วยโดยตรง					

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
ตำแหน่งสาย	14	9	23		
สนับสนุน	(60.9%)	(39.1%)	(100.0%)		
รวม	39	28	67		
	(58.2%)	(41.8%)	(100.0%)		

จากตารางที่ 4.18 จะพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งให้บริการผู้ป่วยโดยตรงมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ร้อยละ 56.8 และตำแหน่งสายสนับสนุนมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ร้อยละ 60.9

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ χ^2 พบว่า ค่านี้สำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าเท่ากับ 0.479 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐราษฎร์แม่ฮ่องสอน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ช่วงรายได้ต่อเดือนและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ช่วงรายได้	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
น้อยกว่าเท่ากับ	26	9	35	10.341	0.006*
20,000 บาท	(74.3%)	(25.7%)	(100.0%)		
20,001 - 30,000	12	13	25		
บาท	(48.0%)	(52.0%)	(100.0%)		
มากกว่า 30,000	1	6	33		
บาท	(14.3%)	(85.7%)	(100.0%)		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ช่วงรายได้	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
รวม	39 (58.2%)	28 (41.8%)	67 (100.0%)		

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 โดยพบว่าช่วงรายได้ต่อเนื่องที่ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่ในระดับสูงคือ ช่วงรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีร้อยละ 52.0 และ ช่วงรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีร้อยละ 85.7 ขณะที่ช่วงรายได้ที่น้อยกว่าเท่ากับ 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 74.3

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ χ^2 พบว่า ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ช่วงรายได้ต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ซึ่งเมื่อนำมาคำนวณหาระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์คราเมอร์วี (Cramer's Coefficient : V) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.393 แสดงว่าช่วงรายได้ต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐานว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐญารักษ์แม่ฮ่องสอน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
น้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี	14 (66.7%)	7 (33.3%)	21 (100.0%)	2.847	0.416
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	15 (62.5%)	9 (37.5%)	25 (100.0%)		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ช่วงระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร			χ^2	Sig.
	ปานกลาง	สูง	รวม		
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	4 (57.1%)	3 (42.9%)	33 (100.0%)		
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	6 (40.0%)	9 (60.0%)	33 (100.0%)		
รวม	39 (58.2%)	28 (41.8%)	67 (100.0%)		

จากตารางที่ 4.20 จะพบว่า ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คือ ร้อยละ 60.0 ขณะที่ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่เหลือมีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ น้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี มีร้อยละ 66.7 มากกว่า 5 ปี – 10 ปี มีร้อยละ 62.5 และมากกว่า 10 ปี - 15 ปี มีร้อยละ 57.1

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ χ^2 พบว่า ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าเท่ากับ 0.416 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน จะสรุปรายละเอียดได้ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมมติฐาน ลักษณะของงานและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธัญญารักษ์

โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูล ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของลักษณะของงานและการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติ One Sample Komogorov-Smirnov test ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลลักษณะของงานและการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูล	\bar{X}	S.D.	n	Z	Sig.
ลักษณะของงาน	3.76	0.48	66	0.780	0.578
และการบริหารงาน					
ลักษณะของงาน	3.92	0.56	73	0.879	0.422
ความก้าวหน้าในงาน	3.73	0.79	73	0.922	0.364
ความมั่นคงในงาน	3.61	0.69	74	1.36	0.053
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.58	69	1.172	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.85	0.73	71	0.74	0.644
รูปแบบการบริหารงาน	3.60	0.73	70	1.18	0.123
ความผูกพันต่อองค์กร	3.53	0.37	67	0.67	0.766
ความรู้สึกลึก	4.02	0.68	71	0.96	0.085

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อมูล	\bar{X}	S.D.	n	Z	Sig.
ความผูกพันต่อเนื่อง	2.93	0.60	73	1.23	0.085
ความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม	3.54	0.37	70	0.67	0.766

ผลจากการทดสอบด้วยสถิติ One Sample Komogorov-Smimov test พบว่า ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ดังนั้น ลักษณะของข้อมูลลักษณะของงานและการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กร จึงมีการกระจายตัวแบบปกติ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์สมมติฐาน ลักษณะของงานและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างลักษณะของงานและการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะของงานและการบริหารงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	Sig.
ลักษณะของงาน	0.644	0.000*
ความก้าวหน้าในงาน	0.365	0.003*
ความมั่นคงในงาน	0.396	0.01*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.273	0.032*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.425	0.000*
รูปแบบการบริหารงาน	0.427	0.000*
ภาพรวม	0.526	0.000*

หมายเหตุ * $p < 0.05$

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Pearson's Correlation พบว่า ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้จากโปรแกรม ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 0.05 ได้แก่ ลักษณะของงานและการบริหารงานในภาพรวม ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ รูปแบบการบริหารงาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จะพบว่าลักษณะของงานและการบริหารงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.526$) ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.644$) ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.365$) ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.396$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก ($r = 0.273$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.425$) และรูปแบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.427$)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานและการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ลักษณะของงานและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งสิ้น 74 คน ศึกษาทุกหน่วย ประชากร และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ ส่วนใหญ่เพศหญิง มีมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.5

1.1.2 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปีมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.3 ช่วงอายุอันดับรองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.3 ช่วงอายุ 18-29 ปีจำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.2 และช่วงอายุมากกว่าเท่ากับ 50 ปี ขึ้นไปจำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.9

1.1.3 สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่มากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.1 สถานภาพอันดับรองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.1 และ สถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.8

1.1.4 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ มีสถานภาพคู่มากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.1 สถานภาพอันดับรองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.1 และ สถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.8

1.1.5 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งให้บริการผู้ป่วยโดยตรงจำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.8 ส่วนที่เหลือปฏิบัติงานในตำแหน่งสายสนับสนุน จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 39

1.1.6 รายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวนมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.6 ช่วงรายได้ระดับรองลงมาอยู่ในช่วง 20,001-

30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.2 ช่วง น้อยกว่าเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.8 ช่วงมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.4 และช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.1

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงน้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี และมากกว่า 5 ปี – 10 ปี จำนวนมากที่สุด มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.4 ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระดับรองลงมาอยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.0 และช่วงมากกว่า 10 ปี- 15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.2

1.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของงานและการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อลักษณะของงานและการบริหารงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

1.2.1 ลักษณะของงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

1.2.2 ความก้าวหน้าในงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

1.2.3 ความมั่นคงในงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$)

1.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

1.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

1.2.6 รูปแบบการบริหารงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

1.3.1 ด้านความรู้สึก บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

1.3.2 ด้านความผูกพันต่อเนื้อง บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$)

1.3.3 ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.66$)

1.4 ผลการวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือรายได้ต่อเดือน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.006 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์คราเมอร์วี (Cramer's Coefficient : V) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.393 แสดงว่าช่วงรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานและการบริหารงานของในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.526$) เมื่อพิจารณาในรายด้านจะพบว่า

1.4.1 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.644$)

1.4.2 ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.365$)

1.4.3 ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.396$)

1.4.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก ($r = 0.273$)

1.4.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.425$)

1.4.6 รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.427$)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและการบริหารงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลในประเด็นของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าถึงแม้บุคลากรขององค์กรจะมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันก็ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ก็ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ตำแหน่งปัจจุบันกับความผูกพันต่อองค์กร (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ 2546, น. 72) งานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี ก็ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร (อุดมพร ใจเกื้อ 2554, น. 102) และงานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ ก็ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กร (อุสา เมืองโต 2550, น. 84-85)

อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และยอมรับเอาเป้าหมาย ค่านิยม และคุณลักษณะต่างๆ ขององค์กร อันหลอมรวมเข้ากับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อบุคลากรเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกด้วยอย่างแท้จริง และสามารถร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ (อุสา เมืองโต 2550, น. 85)

2.2 แต่เมื่อพิจารณารายได้ต่อเดือน จะพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ที่พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม (คณิสฐา พันธุ์วานิช 2551)

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการ เบื้องต้นที่ถือว่าสำคัญที่สุดเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความต้องการด้าน ความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ เบี้ยบำนาญ ประโยชน์ บริการ ประกันชีวิต และการรักษาพยาบาล (คณิสฐา พันธุ์วานิช 2551)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของของเฮอริสเบิร์กที่ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญสองประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจะแบ่งเป็นปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจซึ่งรายได้

ต่อเดือนก็เป็นหนึ่งในปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (อ้างถึงใน วิลาวรรณ สว่างศรี 2549, น.21-22) และทฤษฎีของ Taylor (1911) ได้พูดถึงเงินว่า เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานผลตอบแทนเป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลลัพธ์ของการทำงาน (อ้างถึงใน อุดมพร ใจเกื้อ 2554, น. 103)

รายได้ต่อเดือน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เงินเดือนมากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือน สูงจึงอาจมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้เงินเดือนน้อย (อมร ทองรักษ์ 2548, น. 40)

2.3 จากการศึกษาจะพบว่าลักษณะของงานและการบริหารงานของในภาพรวมมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน จะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับทุกด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน โดยจะพบว่าลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ

สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ ที่พบว่าลักษณะของงานและการบริหารงาน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (อุสา เมืองโต 2550, น. 86-87) สอดคล้องกับการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานีที่พบว่าลักษณะของงานและการบริหารงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (อุดมพร ใจเกื้อ 2554, น. 104-105)

เมื่อพิจารณาในรายด้านจะพบ ความสอดคล้องกับการศึกษาอื่น ได้แก่ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (จิราภรณ์ น้อยนคร 2551, น. 83-85) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติและโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ 2546, น. 73) การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคลากร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่พบว่า ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (คณิสฐา พันธุ์วานิช 2551) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์ พลาซ่า ที่พบว่าลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (สิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาศ 2549, น. 101-105) และ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่พบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (สิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาศ 2549, น. 69-70)

สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศของ Faraji, O. (2015) เป็นการศึกษาเชิงสังเคราะห์ในกลุ่มบุคลากรของโรงพยาบาลประเทศอิหร่านจำนวน 152 คน พบความสัมพันธ์กันอยู่ เห็นได้ชัดระหว่างลักษณะของงานและการออกแบบงานเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาของ Santos, A. (2016) เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิชาชีพพยาบาล โดยจะทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพจำนวน 335 คนของประเทศโปรตุเกส พบว่าลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของวิชาชีพพยาบาล

ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอภิปรายได้ว่า ลักษณะของงานและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน วิชาวรรณ สว่างศรี 2549, น.21-22) ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น นอกจากนี้ยังมีส่วนที่เป็น “ปัจจัยจูงใจ” คือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ครอบงำที่บุคลากรยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า บุคลากรย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง

และหากพิจารณาว่าในรายด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าด้านอื่นๆ เนื่องจากตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) จะพบว่าลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของงาน ผลข้อมูลย้อนกลับจากงาน จะมีผลให้แรงจูงใจภายในสูงขึ้น ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น ความพอใจในงานสูงขึ้น และการขาดงานและการออกจากงานลดลง (Hackman and Oldham 1980, p.90)

หากพิจารณาเปรียบเทียบกับลักษณะงานของโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านยาและสารเสพติด ขนา ทำให้บุคลากรสามารถเข้าใจในลักษณะ

ของงานของตนอย่างชัดเจนว่าเกี่ยวข้องกับการบำบัดรักษาและสารเสพติดเพื่อคืนคนดีสู่สังคม ทำให้สามารถรับรู้คุณค่าและความหมายของงานได้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการขององค์กรชัดเจน สามารถเข้าใจได้ว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นจะมีส่วนในการร่วมสนับสนุนผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร จึงทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะส่วนบุคคลในประเด็นของรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และแสดงให้เห็นถึงลักษณะของงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน

ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็น ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

1. ลักษณะส่วนบุคคล ในประเด็นรายได้ต่อเดือน ควรพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีพตามสถานภาพ ตามความเหมาะสมและบริบทของสังคมที่บุคลากรดำรงชีพอยู่ ซึ่งระบบการทำงานของโรงพยาบาลจะมีรูปแบบค่าตอบแทนอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนพื้นฐาน อาทิเช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนวิชาชีพ ค่าล่วงเวลา และเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย ค่าตอบแทนจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนตามภาระงาน (Pay per performance) และผลประโยชน์ เช่น สวัสดิการรักษายาบาล บำเหน็จและบำนาญ ซึ่งในกลุ่มผู้ที่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ โรงพยาบาลสามารถกำหนดเกณฑ์ การจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงานเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

2. ลักษณะของงาน ควรมีการวิเคราะห์งานและออกแบบงานให้ลักษณะของงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้อ ความสามารถของบุคลากร มีการวิเคราะห์และประเมินคุณลักษณะของงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานมีลักษณะที่น่าสนใจ สร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถของบุคลากร โดยจะต้องคอยสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

อย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาเองมีหน้าที่ในการให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และคอยให้ผลสะท้อนจากการทำงาน (feedback) แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. ความก้าวหน้าในงาน ควรสนับสนุนการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ ควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และสะท้อนจากผลการทำงานจากความรู้ ความสามารถ โดยอาจอาศัยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance management system) เป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ โอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่ง (วิเชียร วิทยุคตม 2555, น. 136-138)

4. ความมั่นคงในงาน ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การกำหนดแผนควบคุมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การวางระบบป้องกันอุบัติเหตุและความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน เบี่ยงประกันภัยจากการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง นอกจากนี้ความมั่นคงปลอดภัยยังครอบคลุมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิต เช่น การให้ความรู้ทางการเงินกับบุคลากรเพื่อเตรียมตัวผู้วัยเกษียณ การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร พัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวกเพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการมีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจเกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานในองค์กร

6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในกลุ่มผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะทางการบริหาร มีทักษะในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถหาวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. รูปแบบการบริหารงาน ควรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ไม่ควรเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานและสายบังคับบัญชาบ่อยจนบุคลากรรู้สึกสับสน ในการกำหนดรูปแบบการบริหารงานจะต้องมุ่งเน้นตามหลักธรรมาภิบาล ชัดเจนและโปร่งใส และให้ความสำคัญของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นสำหรับการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป ดังนี้

7.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับทฤษฎีของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยหรือคุณลักษณะต่างๆ ขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาวางแผนพัฒนาความผูกพันต่อบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

7.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ในประเด็นของลักษณะของงานและการบริหารงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์ในรายละเอียดที่มีความสำคัญ อันจะนำไปสู่แผนพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คณิษฐา พันธุ์วานิช. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพิมพ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ธีระดา ภิญโญ. (2558). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ (*Statistics Correlation Analysis*).
สืบค้นจาก [http://www.teacher.ssr.u.ac.th/terada/file.php/1/Writing/correlation_](http://www.teacher.ssr.u.ac.th/terada/file.php/1/Writing/correlation_coefficient.pdf)
[coefficient.pdf](http://www.teacher.ssr.u.ac.th/terada/file.php/1/Writing/correlation_coefficient.pdf)
- ตรีชฎา บุญมาก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: *Modern organization theory*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- นรุตม์ พรประสิทธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการ
ตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองและ
ความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. (งานวิจัย
ส่วนบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
ปทุมธานี.
- นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2557). การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมอง
ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย (A study of an employee
engagement model from the perspective of private hospital directors in Thailand).
วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา, 9(1): 1-12.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์
ประเทศไทย (จำกัด). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน. (2560). ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน ปีงบประมาณ 2560. สืบค้นจาก กลุ่มภารกิจอำนวยการ โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน, แม่ฮ่องสอน.
- รัฐการ ปรางมาศ. (2549). ปัจจัยที่มีทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันกับองค์กรของโรงพยาบาลจุน อำเภोजุน จังหวัดพะเยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- วิเชียร วิทญูตม. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิลาวรรณ สว่างศรี. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ศุภกิจ ศิริลักษณ์. (2557). เทคนิคและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับผู้นำและผู้บริหารงานสาธารณสุข. ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา สัมมนาประเด็นและแนวโน้มภาวะผู้นำและการบริหารสาธารณสุข. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุธิดา เลิศอุไรวงศ์ และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2543). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- สิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาศ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์ พลาซ่า*. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- อมรา สุขะใหญ่. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทคริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อมร ทองรักษ์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุสา เมืองโต. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที โอ ที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- อุดมพร ใจเกื้อ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดปทุมธานี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Bruce Buchanan Ii, a. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, (4), 533. doi:10.2307/2391809
- Duangthong, U. (2012). *Organizational Commitment of Generation Y agents in a Call Center Outsourcing Company in Bangkok*. Srinakharinwirot University. Retrieved from http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Bus_Eng_Int_Com/Usanee_D.pdf
- Chaturvedi, V. (2013). A Study on Analyzing the Impact of Organization Commitment on Job Satisfaction and Role Stress (with Reference to Employees Working in CEMENT INDUSTRY in MADHYA PRADESH Region). *Journal on Management*, 8(3), 32-41.

- Eskandaricharati, A. (2013). The efficiency of Allen and Meyer's model of organizational commitment and its leading role in organizations compared to other models. *Advances in Environmental Biology*, 4885.
- Faraji, O., Ramazani, A. A., Hedaiati, P., Aliabadi, A., Elhamirad, S., & Valiee, S. (2015). Relationship Between Job Characteristics and Organizational Commitment: A Descriptive Analytical Study. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17(11), e19815. <http://doi.org/10.5812/ircmj.19815>
- Hackman And Oldham's Job Characteristics Model. (2015). *Teaching Business & Economics*, 19(2), 7.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison-Wesley.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75. doi:10.2307/2391746
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, (1): 127.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, (4), 538.
- PORTER, L. W. , STEERS, R. M. , MOWDAY, R. T. , & BOULIAN, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Santos, A., Chambel, M.J., Castanheira, F.(2016). Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: the mediating role of work engagement. *J Adv Nurs*, 72(2): 294-305.
- Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, K. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(2): 24-45.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2): 143.

Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56. doi:10.2307/2391745





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัย

สืบราชสันตติวงศ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นายแพทย์ธิตี อึ้งอารี | ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชัยภูมิอุดรธานี |
| 2. นายแพทย์ธนรัตน์ พุทธชาติ | ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชัยภูมิสงขลา |
| 3. นายพิเชฐ จันทร์เจนจบ | ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน |





ภาคผนวก ข

จดหมายขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0522.20(บ)/

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กันยายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นาย วีรวัต อุครานันท์ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน อยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากจากบุคคลากรของโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน ซึ่งอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของท่าน โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ วันที่ 4 กันยายน 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2560

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษา ได้เก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามที่เห็นสมควรด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สราวุธ สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม**เรื่อง ลักษณะของงานและการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในโรงพยาบาล**

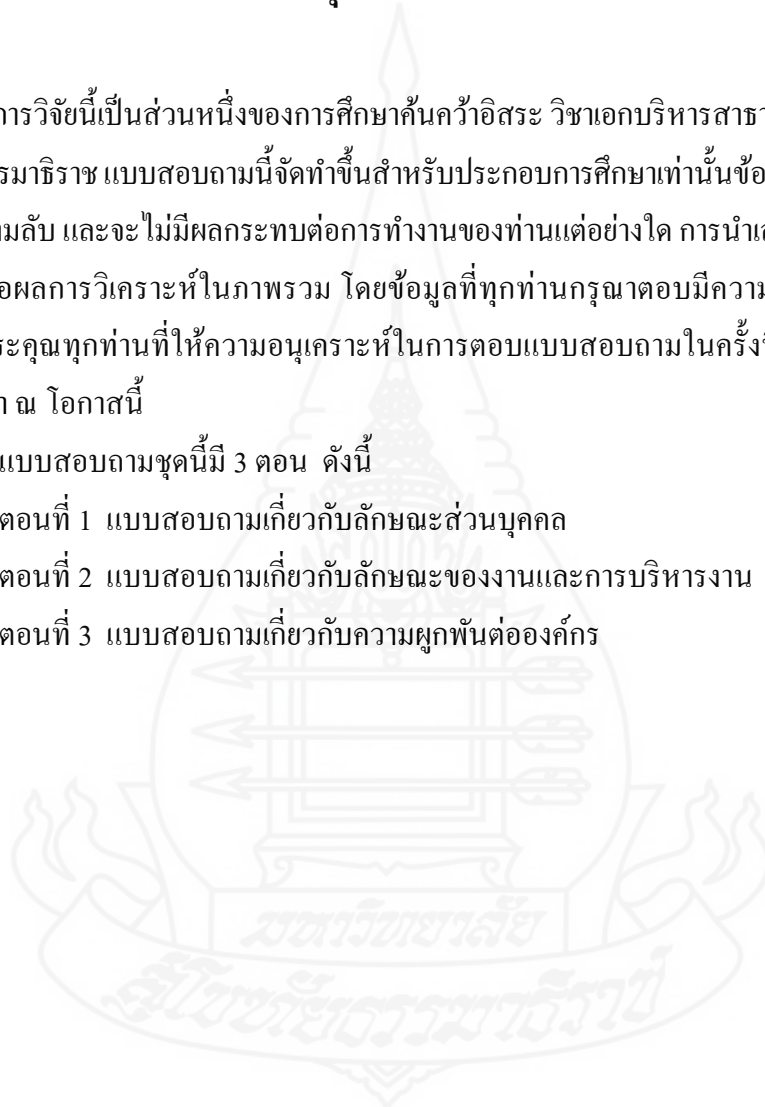
คำชี้แจง การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นสำหรับประกอบการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด การนำเสนอผลการวิเคราะห์จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม โดยข้อมูลที่ทุกท่านกรุณาตอบมีความสำคัญอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านหรือตอบคำถามตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. สถานภาพ

- โสด คู่ หม้าย/หย่า

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง

- ตำแหน่งให้บริการผู้ป่วยโดยตรง ตำแหน่งสายสนับสนุน

6. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่าเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 มากกว่า 40,000 บาท

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- น้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงาน

ปัจจัยลักษณะของงานและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ลักษณะของงาน					
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ สร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถของท่าน					
4. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล					
5. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสรับทราบผลสะท้อน จากการทำงาน (feedback)					
ความก้าวหน้าในงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อน ตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น					
7. ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ					
8. ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับผลการ ทำงานจากความรู้ ความสามารถ					
9. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจตามผลการทำงาน					
ความมั่นคงในงาน					
10. ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรต่อไป เป็นการ สร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ					
11. ท่านรู้สึกไม่แน่นอนในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร					
12. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างหรือให้ออกโดยง่าย					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี					
14. เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับผลงานของท่าน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและการบริหารงาน (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะของงานและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)					
15. เมื่องานเกิดความผิดพลาด เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือ					
16. หน่วยงานของท่านทำงานแบบต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงานแบบร่วมกันเป็นทีม					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
17. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา					
18. ท่านมีโอกาสกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
20. เมื่องานเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชาช่วยให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุง					
รูปแบบการบริหารงาน					
21. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน					
22. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค					
23. มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สายบังคับบัญชาบ่อยจนรู้สึกสับสน					
24. มีรูปแบบการบริหารงานโดยรวมชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความรู้สึกรัก					
1. ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป					
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง					
3. ท่านไม่รู้สึกว่าท่าน “เป็นส่วนหนึ่ง” ขององค์กรนี้					
4. ท่านไม่รู้สึก “ผูกพัน” กับองค์กรนี้					
5. ท่านไม่รู้สึกว่า “เป็นสมาชิก” ขององค์กร					
6. โดยส่วนตัวแล้วท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้มีความหมายกับท่าน					
ด้านความผูกพันต่อเนื่อง					
7. ท่านทำงานที่องค์กรนี้ด้วยความจำเป็นมากกว่าต้องการที่จะทำ					
8. ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องลาออกจากองค์กรในขณะนี้ แม้ว่าท่านต้องการก็ตาม					
9. ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากงานในตอนนี้ ชีวิตของท่านจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก					
10. ท่านรู้สึกว่าท่านยังมีทางเลือกไม่เพียงพอที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้					
11. ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานที่องค์กรนี้ไปมากแล้ว ท่านอาจจะพิจารณาทำงานที่อื่น					
12. ผลกระทบอย่างหนึ่งของการลาออกจากองค์กรนี้คือ ท่านไม่มีทางเลือกที่จะไปทำงานที่อื่น					
ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม					
13. ท่านไม่รู้สึกว่ามิชอบหากมีใครๆ ที่ทำให้ท่านต้องทำงานอยู่กับองค์กรนี้					
14. แม้ว่าการลาออกจากงานจะมีผลดีต่อท่านมากกว่า ท่านก็ไม่คิดว่าท่านควรจะทำในตอนนี้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (ต่อ)					
15. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านลาออกจากองค์กรตอนนี้					
16. องค์กรนี้สมควรได้รับความซื่อสัตย์จากท่าน					
17. ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
18. องค์กรนี้ได้ให้ประโยชน์ต่อท่านมาก					



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายวีรวัต อุครานันท์
วัน เดือน ปีเกิด	18 กันยายน 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	แพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลชัยภูมิแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ตำแหน่ง	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

