

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลกรุงเทพ
ชื่อและนามสกุล นางสาวจิตพิสุทธิ์ ไหมสุวรรณ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ศิลปอาชา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ศิลปอาชา)



กรรมการ

(อาจารย์ สิบเอก ดร.เสริญวัสถ์ พรหมสิทธิ์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ผู้ศึกษา นางสาวจิตพิสุทธิ์ ไหมสุวรรณ รหัสนักศึกษา 2573004997 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ศิลปอาษา **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน และ 2) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

การศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ประชากรคือ บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ ทั้งหมด 47 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-Test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความรู้สึก และ 2) บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่มีอายุ 21-30 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าอายุ 31-40 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงตามลำดับ

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรเครื่องมือแพทย์ โรงพยาบาลกรุงเทพ

Independent Study title: Organizational Commitment of Operational Biomedical Engineering Staff in Bangkok Hospital

Author: Miss Jitpisut Maisuwan; **ID:** 2573004997; **Degree :** Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Dr. Wanna Silparcha, Assistant Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of organizational commitment of biomedical engineering staff at Bangkok Hospital on relation to the existence of the organization, feeling and norm aspect; and 2) to study personal characteristics factors, job performance factors, organizational factors, and work experience factors obtained from working here related to the organizational commitment of biomedical engineering staff at Bangkok Hospital.

This is a quantitative analysis study. The total population consisted of 47 operational biomedical engineering staff at Bangkok Hospital used for a sample group. A constructed questionnaire was used as an instrument for data collection. Descriptive statistics was used for data analysis including frequency, percentage, mean, and standard deviation. As for inferential statistics, the independent sample t-test, one-way ANOVA, and the Pearson Correlation Coefficient were employed.

The results of the study revealed that 1) biomedical engineering staff at Bangkok Hospital had the level of organizational commitment in all aspects at a high level. Considering each aspect separately, it showed that continuation existence of organization was at the highest level, followed by norm aspect, while feeling was at the lowest level. 2) Biomedical engineering staff at Bangkok Hospital with 21-30 years of age had higher level of organizational commitment than those with 31-40 years of age. The staff with different working experience had different organizational commitment, with a statistical significance at the level of 0.5. Different personal characteristics, such as gender, level of education, marital status, and monthly income were different but with no statistical significance. In addition, factors like characteristics of organization, characteristics of the work itself, and experience from working here were related to the organizational commitment, with a statistical significance at 0.05 level. The relation was in the same direction at a high level respectively.

Keyword : Organizational Commitment, Operational Biomedical Engineering Staff, Bangkok Hospital

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ศิลปอาชา อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ สิบเอก ดร. เศรษฐวัสส์ พรหมสิทธิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือสนับสนุนแนะนำ ด้านการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ อันเป็นผลให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

ขอขอบพระคุณบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการทำรายงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

จิตพิสุทธิ์ ไหมสุวรรณ

พฤษภาคม 2561

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลกรุงเทพ

นางสาวจิตพิสุทธิ์ ไหมสุวรรณ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Organizational Commitment of Operational Biomedical Engineering Staff
in Bangkok Hospital**

Miss Jitpisut Maisuwan



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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

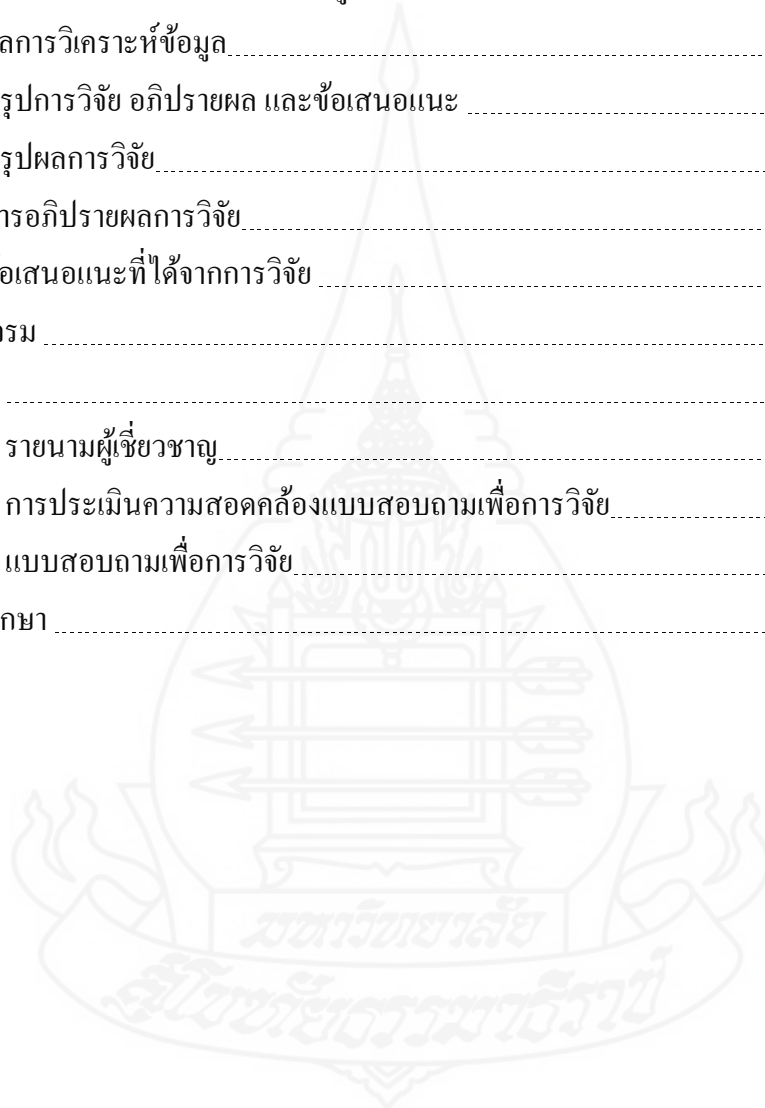
2019

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
นิยามคำศัพท์	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ	8
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ	19
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	23
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	27
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	29
ข้อมูลทั่วไปขององค์การเครื่องมือแพทย์	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากร	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการวิจัย	98
การอภิปรายผลการวิจัย	103
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	107
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	112
ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญ	113
ข การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	115
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	126
ประวัติผู้ศึกษา	138



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ.....	63
ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ.....	66
ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ.....	70
ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลกรุงเทพ.....	73
ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ.....	76
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ.....	80
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ.....	81
ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์ การด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกตามอายุ.....	82
ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ.....	83
ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุ.....	84
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	85
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	86
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	87
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	88

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันธุรกิจด้านการบริการของโรงพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงรอบด้าน อาทิ การปรับเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการเมือง ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษา รวมทั้งด้านโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้การแข่งขันของธุรกิจด้านการบริการ โรงพยาบาลมีสูงขึ้น ดังนั้นธุรกิจโรงพยาบาลต้องใช้ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

โรงพยาบาลกรุงเทพเป็นโรงพยาบาลชั้นนำขนาดใหญ่ของประเทศไทยที่ให้บริการทางการแพทย์และการรักษาพยาบาล ได้รับความไว้วางใจจากผู้รับบริการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ปัจจุบันโรงพยาบาลกรุงเทพเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการอย่างครบวงจร มีขนาด 550 เตียง มีความพร้อมทั้งด้านเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี การเติบโตขององค์กรเป็นการสร้างความมั่นคงทางธุรกิจ องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ปัจจัยด้านพนักงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากที่มีส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงานจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าซึ่งการบริหารให้องค์กรเติบโต ก้าวหน้าแบบยั่งยืนและถาวรต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการปัจจัยด้านพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีปัญหา เกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ หรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา ก็จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร องค์กรอาจต้องมาสร้างคนใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการเสียเวลาและเสีย

ทรัพยากรอย่างมาก ตลอดจนกระทบกับขวัญและกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กร

บุคลากรเครื่องมือแพทย์เป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญด้านการบริการของโรงพยาบาลกรุงเทพ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่บริหารจัดการอุปกรณ์และเครื่องมือให้พร้อมใช้งานแก่ผู้มารับบริการตลอดเวลา อีกทั้งบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ที่มีมูลค่าสูงให้สามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด ดังนั้น บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้านจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจุบันบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมีอัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยประมาณ 1-2 คนต่อเดือน ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าปัญหาอัตราการลาออก (Turnover Rate) ของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อองค์กรจะได้้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางเพื่อช่วยลดปัญหาและรักษาทรัพยากรด้านบุคลากรที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคคลลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

3.3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

3.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ด้านเนื้อหา ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

4.2 ด้านพื้นที่และประชากร ศึกษาบุคคลลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

4.3 ด้านระยะเวลาในการศึกษา ใช้เวลาในการศึกษา 4 เดือน

5. กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยค้นคว้าอิสระนี้ได้นำแนวคิดของเมาว์เดย์ และคณะ(วรรณิกา นิลวรรณ, 2554) มาประยุกต์ใช้กำหนดตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และนำแนวคิดของกรีนเบิร์ก (วรรณิกา นิลวรรณ, 2554) มาประยุกต์ใช้กำหนดตัวแปรตาม นั่นก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. นิยามคำศัพท์

6.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงานที่โรงพยาบาลกรุงเทพ และรายได้ต่อเดือน

6.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

- ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน

- ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ

- ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานและเกิดความพอใจเมื่องานนั้นสำเร็จ

- โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่มีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสดекเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6.3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ หมายถึง การกระจายอำนาจในองค์การ การมีส่วนร่วมการบริหาร และขนาดขององค์การ

- การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

- การมีส่วนร่วมการบริหาร หมายถึง สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

- ขนาดขององค์การ หมายถึง องค์การที่มีขนาดใหญ่ข้าราชการจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูง ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

6.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการทำงาน

- ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

- ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา

6.5 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

- ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่ต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

- ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่ต้องการอยู่กับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลง

- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่ต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งไม่ยอมทำให้ผู้บริหารผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานและทราบความผูกพันในการปฏิบัติงานของของบุคลากรเครื่องมือแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ

7.2 เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การให้บุคลากรเครื่องมือแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพคงอยู่กับองค์การอย่างยั่งยืนและปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลกรุงเทพ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา ดังนี้

- 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
- 2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร
- 4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน
- 5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 6 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรเครื่องมือแพทย์
- 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

องค์กร ถือเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะในสถานะของสมาชิกในองค์กรหนึ่งๆ หรือในสถานะผู้ซื้อสินค้าหรือรับบริการจากองค์กรใดๆ ในสังคม การศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และการออกแบบขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในระดับบริหาร ซึ่งหากมีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวคิดและทฤษฎีองค์กร เชื่อว่าจะสามารถบริหารจัดการให้องค์กร มีผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีองค์กร มีผู้ศึกษาและให้นิยามขององค์กรไว้อย่างหลากหลายเช่น “องค์กร คือ การรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้” หรือ “สิ่งที่มีอยู่ในสังคม มีการจัดตั้งขึ้นมาอย่างมีเป้าหมาย มีการออกแบบระบบโครงสร้างและระบบกิจกรรมที่มีการประสานงานกัน และมีการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก” เป็นต้น (สวรัช นัยนานนท์, 2556)

ในส่วนของทฤษฎีองค์กร “เป็นหลักการศึกษาดัง โครงสร้าง และการออกแบบองค์กร โดยอธิบายว่าองค์กรถูกจัดตั้งขึ้นมาได้อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะการสร้างองค์กรใน

ลักษณะใด ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรเอง” และเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทฤษฎีองค์กร จึงจัดแบ่งทฤษฎีองค์กรออกเป็น 3 สำนัก คือ

1. สำนักทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม จะมุ่งเน้น โครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการ และการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้เป็นหลัก

2. สำนักทฤษฎีองค์กรเน้นมนุษย์สัมพันธ์ จะมีลักษณะตรงข้ามกับสำนักทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม กล่าวคือ มีโครงสร้างองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ และให้ความสำคัญกับความรู้อีกของคนมากขึ้น

3. สำนักระบบและสถานการณ์จะให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงลักษณะของระบบต่างๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ

จากทฤษฎีองค์กรของแต่ละสำนักตามข้างต้น จะพบว่า ในการศึกษาทฤษฎีองค์กรให้เกิดความเข้าใจขึ้น ได้นั้น จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจหรือศึกษาพฤติกรรมองค์กรประกอบด้วย เพราะการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนหรือสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ เป็นสำคัญ

การออกแบบองค์กร โดยทั่วไปองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ฝ่ายบริหารระดับสูง ฝ่ายบริหารระดับกลาง กลุ่มผู้ปฏิบัติการ ฝ่ายสนับสนุนทางการบริหาร และฝ่ายสนับสนุนทางเทคนิค ซึ่งระดับของบทบาทหน้าที่และความสำคัญขององค์ประกอบใดๆ ข้างต้น จะขึ้นอยู่กับรูปแบบขององค์กร ที่มี 5 รูปแบบ คือ องค์กรแบบ โครงสร้างอย่างง่าย องค์กรแบบ เครื่องจักรกล องค์กรทางวิชาชีพ องค์กรแบบ โครงสร้างแยกหน่วยงาน และองค์กรแบบเฉพาะกิจ (นิคยา เงินประเสริฐศรี, 2544)

ทั้งนี้ มีแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการออกแบบองค์กร โดยใช้ยุทธศาสตร์ 3Rs คือ การปรับความคิดความเข้าใจ (Rethinking) การปรับกระบวนการทำงาน (Reengineering) และ การปรับโครงสร้าง (Restructuring) ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (ฐิติกร พูลภัทรชีวิน, 2556)

นอกจากนี้ ในปัจจุบันผู้ออกแบบองค์กรควรตระหนักถึงลักษณะขององค์กรสมัยใหม่ หรือ 5's Model คือ องค์กรจิ๋วแต่แจ๋วคุณภาพ (Small) องค์กรฉลาดทรงภูมิปัญญา (Smart) องค์กรยิ้มแย้มเปี่ยมน้ำใจ (Smile) องค์กรร่วมมือ ไร้ความขัดแย้ง (Smooth) และ องค์กรทำเรื่องยากให้ง่ายและเร็ว (Simplify) ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหาร (Competency) การมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง ของพนักงาน (Self-Control) การมีกระบวนการที่ดีมีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะขององค์กรตาม 5's Model นี้ จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถให้แก่องค์กร ผู้ความเป็นเลิศได้ (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2556)

แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์การ ได้ถูกรวบรวม และคิดค้นอย่างมีรูปแบบ จนกลายเป็น ทฤษฎีเมื่อประมาณต้นศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีนี้เป็นเพียงนามธรรมที่อธิบาย และวิเคราะห์ถึงความจริง และประสบการณ์ต่าง ๆ ของธรรมชาติที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว อย่างมีระบบและมีแบบแผนเชิง วิทยาศาสตร์ว่า ถ้าทำ และหรือ เป็นอย่างนั้น ผลจะออกมาแบบนี้ ซึ่งในลักษณะเช่นนี้ ทฤษฎีก็ เปรียบเสมือนการคาดคะเนถึงผลที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน จากระยะเวลาต้น ศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบัน สามารถจำแนกแนวความคิดและทฤษฎีองค์การออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ทฤษฎีสมาัยดั้งเดิม (Classical Theory)

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมได้เริ่มคิดค้น และก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 จาก การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปลายศตวรรษที่ 19 นี้ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การก็เปลี่ยนแปลง ตามไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งสภาพแวดล้อมของสังคมยุคนั้นเป็น สังคมอุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม จึงมีโครงสร้างที่แน่นอน มีการกำหนดกฎเกณฑ์และ เวลาอย่างมีระเบียบแบบแผน มุ่งให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ (Effective and Efficient Productivity) จากลักษณะดังกล่าว ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม จึงมีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะความเป็น ทางการความมีรูปแบบหรือรูปนัยขององค์การเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ผลผลิตสูง และรวดเร็ว ของ มนุษย์เสมือนเครื่องจักรกล (Mechanistic) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีองค์การสมัยมนุษย์ในเชิง จิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา ทุกอย่างจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ตามกรอบและโครงสร้างที่ กำหนดไว้อย่างแน่นอนปราศจากความยืดหยุ่น (Flexibility)

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมนี้นิยามที่จะสร้างองค์การขึ้นมาเพื่อ ตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางด้านเศรษฐกิจขององค์การและสังคม นอกจากนั้นการที่มุ่งให้ โครงสร้างองค์การทางสังคมมีกรอบ มีรูปแบบก็เพื่อความสะดวกในการบริหาร และปกครอง ดังได้ กล่าวแล้วองค์การสมัยดั้งเดิมนั้นเน้นผลผลิตสูงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นเอง

หลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมนั้นมุ่งเน้นองค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานหลัก 4 ประการที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนขององค์การที่มี รูปแบบ ได้แก่ การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา การแบ่งงาน ช่วงการควบคุม และเอกภาพใน การบริหารงาน

กลุ่มนักวิชาการที่มีบทบาทมากในทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม คือ Frederick Taylor เป็นผู้นำด้านการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) Max Weber เป็นผู้นำด้านการบริหารแบบระบบราชการ (Bureaucracy) Lyndall Urwick และ Luther Gulick ผู้มีชื่อเสียง เรื่องทฤษฎีองค์การและกระบวนการบริหารงาน เป็นต้น

2. ทฤษฎีสัมัยใหม่ (Neo – Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม โดยพัฒนามาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยา จิตวิทยา การพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่าง ค.ศ. 1910 และ 1920 ในระยะนี้การศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เริ่มได้นำมาพิจารณา โดยมองเห็นความสำคัญและคุณค่าของมนุษย์ (Organistic) โดยเฉพาะการทดลองที่ Hawthorne ที่ดำเนินการตั้งแต่ ค.ศ. 1924 – 1932 ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ และในช่วงนี้เองแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) ได้รับพิจารณาในองค์การและขบวนการมนุษยสัมพันธ์นี้ได้มีการเคลื่อนไหวพัฒนาในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างเต็มที่ในระหว่าง ค.ศ. 1940 – 1950 ความสนใจในการศึกษากลุ่มนอกแบบ หรือกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ที่แฝงเข้ามาในองค์การที่มีรูปแบบมีมากขึ้น ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่มุ่งให้ความสนใจด้านความต้องการ (Needs) ของสมาชิกในองค์การเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่าทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกรักของบุคคลยอมรับถึงอิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน อาทิเช่น กลุ่มคนงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีความเชื่อว่าขบวนการมนุษยสัมพันธ์ จะให้ประโยชน์ในการผ่อนคลายความตายตัวในโครงสร้างขององค์การสมัยดั้งเดิมลง

บุคคลที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ คือ Hugo Munsterberg เป็นผู้เริ่มต้นวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เขียนหนังสือชื่อ Psychology and Industrial Efficiency ส่วน Elton Mayo, Roethlisberger และ Dickson ได้ทำการศึกษาที่ฮอธอร์น (Howthorne Study) เป็นผู้บุกเบิกขบวนการมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) นอกจากนั้นได้รับการสนับสนุนจากนักทฤษฎีมุขสัมพันธ์อีก เช่น McGregor และ Maslow เป็นต้น

3. ทฤษฎีสัมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันได้รับการพัฒนามาในช่วง ค.ศ. 1950 หรือก่อนหน้านั้นเล็กน้อย แนวการพัฒนาทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ยังคงใช้ฐานแนวความคิด และหลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมและสมัยใหม่มาปรับปรุงพัฒนา โดยพยายามรวมหลักการทางวิชาการหลายสาขาเข้ามาผสมผสานที่เรียกกันว่า สหวิทยาการ (Multidisciplinary Approach) เป็นการรวมกันของหลักการทางเศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เข้าด้วยกันที่เรียกว่าเศรษฐศาสตร์สังคม(Socioeconomic)

นักทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันมีความคิดว่าทฤษฎีสมัยดั้งเดิมนั้นพิจารณาองค์การในลักษณะแคบไป โดยมีความเชื่อว่าองค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ฉะนั้นควรเน้นการวิเคราะห์ และสังเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การศึกษาองค์การที่ดีที่สุดควรจะเป็นวิธีการศึกษา

วิเคราะห์องค์การในเชิงระบบ (System Analysis) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ มากมายทั้งภายในและภายนอกองค์การ ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อ โครงสร้าง และการจัดองค์การทั้งสิ้น แนวความคิดเชิงระบบนี้ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐาน 5 ส่วน

1. สิ่งนำเข้า (Input)
2. กระบวนการ (Process)
3. สิ่งส่งออก (Output)
4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
5. สภาพแวดล้อม (Environment)

ดังนั้นองค์การในแนวความคิดนี้จึงต้องมีการปรับตัว (Adaptative) ตลอดเวลา เพราะตัวแปรต่าง ๆ มีลักษณะเปลี่ยนแปลง (Dynamic) อยู่เสมอ

ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณี (Contingency Theory) เริ่มมีบทบาทประมาณปลายปี ค.ศ.1960 เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากความคิดอิสระที่ว่าองค์การที่เหมาะสมที่สุดควรจะเป็นองค์การที่มีโครงสร้างและระบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสภาพความเป็นจริงขององค์การ ตั้งอยู่บนพื้นฐานการศึกษาสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของมนุษย์ (Humanistic Environment) ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณีนี้มีอิสระมาก โดยมีธรรมชาติ (Natural) เป็นตัวแปรและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบ กฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนมีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สภาพแวดล้อม เป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวมและเป้าหมายของสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยมีข้อสมมติฐานว่า องค์การที่เหมาะสมที่สุดคือ องค์การที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมนั้น ๆ ซึ่งรวมถึงสภาพภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ การสนับสนุน และความต้องการของสมาชิกในองค์การนั้นด้วย (ไชยา ยัมวิไล, 2528)

ความหมายขององค์การ

ทฤษฎีองค์การ หมายถึง กรอบความคิดเชิงทฤษฎีที่พรรณนาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และรวมถึงความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะว่าเราควรจะทำอย่างไรจึงจะทำให้้องค์การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

ในความหมายที่เป็นพื้นฐานที่สุดขององค์การ (Organization) นั้น ก็คือ การที่คนมากกว่าหนึ่งคนได้มาร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน วัตถุประสงค์นั้นอาจเป็นไปเพียงชั่วคราว หรือต้องใช้เวลายาวนาน อาจมีความยากง่าย หรือจริงจังแตกต่างกันไป จึงได้มีองค์การเกิดขึ้น แต่ถ้าองค์การนั้นมีการเติบโตใหญ่ เริ่มมี

ระบบระเบียบ และการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ก็จะมีสถานะ “เป็นทางการ” (Formal Organization) ซึ่งจะต่างจากองค์กรที่ไม่มีมีการระบุวัตถุประสงค์ และไม่มีระบบระเบียบในการดำเนินการเอาไว้ หรือมีการยอมรับกันแต่อย่าง “ไม่เป็นทางการ” (Informal Organization) ซึ่งองค์กรอย่างไม่เป็นทางการเหล่านี้อาจได้แก่กลุ่มเพื่อน วงแชร์ การนัดเล่นไพ่ หรืองานเลี้ยงฉลอง เป็นต้น ซึ่งองค์กรอย่างไม่เป็นทางการเหล่านี้อาจเป็นสิ่งที่อยู่มีส่วนซ่อนอยู่ในระบบขององค์กรที่เป็นทางการอยู่แล้วด้วย เช่นภายในองค์กรอย่างเป็นทางการนั้น อาจมีการเกาะกลุ่มเกิดองค์กรอย่างไม่เป็นทางการขึ้นได้ เมื่อแต่ละคนได้ทำงานด้วยกัน มีการพบปะกัน และอาจมีผลประโยชน์ หรือความสนใจสอดคล้องกัน ก็คบค้าสมาคมกันไป

องค์กรอย่างไม่เป็นทางการอาจได้แก่ หน่วยงานราชการ บริษัทห้างร้านอุตสาหกรรม วัด โรงเรียน มูลนิธิ สมาคม สถาบัน ฯลฯ จากการศึกษาที่มีมานานแล้วนับเป็นพันและเป็นร้อยปี องค์กรจะมีธรรมชาติดังต่อไปนี้

1. การจัดแบ่งไปตามลักษณะพิเศษ (Specialization) เช่น เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นก็มีการแบ่งออกเป็นสายงาน แต่ละส่วนงานที่ถูกจัดแบ่งงานนั้นก็จะมีคนจำนวนหนึ่ง ที่แต่ละคนต่างต้องมีการรับหน้าที่และความรับผิดชอบกันไป เช่น แม้แต่ร้านตัดเย็บเครื่องหนัง เมื่อมีการขายงานมากขึ้น ก็มีการแบ่งแยกกิจกรรมตัดหนังเป็นส่วนหนึ่ง งานเย็บหนังเป็นส่วนหนึ่ง และงานตกแต่งเพื่อความสวยงามเป็นอีกส่วนหนึ่ง เป็นต้น

2. การทำระบบให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) กิจกรรมใดที่มีการทำกันบ่อย ๆ แต่ไม่มีการทำความเข้าใจกันเกิดเป็นความสับสน ซ้ำซ้อนยากแก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะมีการหาข้อยุติ และสามารถหาทางออกในการปฏิบัติได้เหมือน ๆ กัน เช่น การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นบัญชี โครมิวติ ประสพการณ์ หรือความรับผิดชอบอย่างไรก็มีการกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนเอาไว้ไม่ให้เกิดความสับสน เกิดความพึงพอใจได้สำหรับทั้งแต่ละบุคคลและทั่วทั้งองค์กร

3. การทำให้เป็นทางการ (Formalization) การทำให้เป็นทางการนั้น คือการทำให้ระบบการสื่อสารสั่งการนั้นมีกฎ ระเบียบ และคำสั่งที่ออกมานั้นมีผลบังคับใช้ ดังนั้นจึงต้องมีการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นก็จะต้องมีการจัดเป็นระบบ เพื่อให้รับทราบกันภายในหน่วยงาน มิใช่จะตั้งหรือเรียกกันอย่างตามใจชอบ ในระบบบริหารนั้นจึงต้องมีการจัดทำตำแหน่งกันเป็นลำดับ มีความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และตลอดจนระบบรางวัล ค่าตอบแทนและสวัสดิการกำกับไว้อย่างเป็นทางการชัดเจน

4. การรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) คือการสั่งการนั้นเพื่อให้มีคนตัดสินใจได้ในท้ายที่สุด ของแต่ละส่วนงานนั้น จะรู้ว่า การตัดสินใจนั้นใครคือผู้รับผิดชอบสูงสุด ในทัศนะการตัดสินใจสั่งการนั้นหน่วยงานในลักษณะนี้จะต้องหลีกเลี่ยงความสับสนในการสั่งงาน ทุกคนจะรู้ว่า

ศูนย์กลางของงานนั้นอยู่ ณ ที่ใด และเมื่อแต่ละระดับไม่อยู่ในสถานะที่จะตัดสินใจสั่งการได้นั้น เขาควรจะต้องฟังใครในระดับต่อไป

5. ระบบสายงาน (Configuration) หรืออาจเรียกในภาษาอังกฤษว่า The Shape of the Role Structure คือเป็น โครงสร้างที่ทำให้รู้อย่างละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่ และภารกิจส่วนงานว่าเป็นอย่างไร มีความเชื่อมโยงกับผู้บังคับบัญชา และส่วนงานต่าง ๆ ทั้งนี้อาจจะสามารถแสดงให้เห็นได้ด้วยแผนภูมิขององค์กร เป็นต้น เพราะเมื่อต้องมีการใช้คนนับจำนวนร้อย หรือเป็นพันคนในการทำงานนั้น อาจเกิดความสับสนได้ จึงต้องมีการกำหนดระบบสายงานเพื่อให้สามารถสื่อประสานกัน เช่น ในองค์กรทางทหารนั้นเขาจะมีระบบสายบังคับบัญชา มีการแต่งตั้งกันตามลำดับชั้นยศ ทหารระดับยศที่ต่ำกว่าก็ต้องทำความเคารพคนในระดับที่สูงกว่าเป็นลำดับไป แต่ในการสั่งงานตามหน้าที่นั้น ก็ต้องเป็นไปตามสายงานและความรับผิดชอบจะไม่มีการมาก้าวข้ามกัน

6. ความยืดหยุ่น (Flexibility) เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่มา ๆ กฎเกณฑ์เริ่มตายตัว มีระเบียบแบบแผนออกมามาก ท้ายสุดองค์กรก็จะขาดความคล่องตัว สูญเสียประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงมักจะมีความยืดหยุ่นเปิดเอาไว้ ให้เป็นดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ เพราะในท้ายที่สุดแล้วจะไม่มีกฎเกณฑ์ใดที่จะตายตัวและสามารถใช้ได้ในทุกสภาวะ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถทำงานที่มีความแตกต่างกันได้

ที่กล่าวมานี้เป็นแนวคิดการจัดองค์กรอย่างที่เขารเรียกว่า Formal Organization หรือองค์กรอย่างเป็นทางการ นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน Max Weber (1864-1920) ซึ่งได้เรียกองค์กรในอุดมคติของเขาว่า Bureaucracy อันมีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศส ซึ่งคำว่า Bureau แปลว่า สำนักงานในปัจจุบัน นักวิชาการและผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กร จึงได้ใช้เรียกองค์กรในแบบดั้งเดิมนี้ว่า Bureaucracy แต่การจัดองค์กร ตามแนวทางที่ได้เสนอไปแล้วนั้นสามารถใช้ได้อย่างดีเมื่อเทียบกับองค์กรประเภทครอบครัว หรือระบบเจ้าขุนมูลนาย (Feudal Organizations) แต่ในงานยุคใหม่ที่มีลักษณะหลากหลาย และมีความซับซ้อน แข่งขันกันมากๆ อย่างในปัจจุบันนั้น องค์กรแบบดั้งเดิมนั้นไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ (ปัญญาธิดา อัครบุตร, 2558)

นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในทฤษฎีองค์กร ได้นิยามความหมายของทฤษฎีองค์กรที่แตกต่างกันดังนี้

Daft (2555) กล่าวว่า “ทฤษฎีองค์กร” ไม่ใช่ที่รวมข้อความจริง (Not a Collection of Facts) แต่เป็นวิธีการคิดเกี่ยวกับองค์กร (A Way of Thinking of Organizations) “ทฤษฎีองค์กร” หมายถึง วิธีการที่จะทำความเข้าใจ (See) และวิเคราะห์องค์กร (Analyze) ให้ถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบ (Patterns) และกฎเกณฑ์ในการ

ออกแบบองค์กร และพฤติกรรมขององค์กร เขาได้อธิบายเพิ่มเติมว่าปราชญ์เกี่ยวกับองค์กร (Organization Scholars) ได้พยายามค้นหากฎเกณฑ์ นิยาม วัตถุประสงค์ และทำให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรเป็นข้อเท็จจริงให้มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามข้อความจริงที่ค้นพบจากการวิจัย ยังมีความสำคัญน้อยกว่ารูปแบบในทางวิชาการที่จะทำให้เราเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (เจษฎา เมยประโคน, 2551)

Robbins et al. (2535) ได้นิยามว่า “ทฤษฎีองค์กร” เป็นสาขาวิชาที่ศึกษาโครงสร้าง และออกแบบองค์กร ซึ่งเป็นทั้งลักษณะของการพรรณนา (Descriptive) และการอธิบาย (Prescriptive) เกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ขององค์กร โดยพรรณนาให้เห็นว่าองค์กรออกแบบอย่างไร และจะปรับปรุงองค์กรพร้อมกับเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กรได้อย่างไร (เจษฎา เมยประโคน, 2551)

Jones (2535) ได้นิยามความหมายของ “ทฤษฎีองค์กร” ว่าหมายถึง การศึกษาวิธีการกำหนดหน้าที่ขององค์กรว่า ส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ทำงานในองค์กรอย่างไร และส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างไรในระหว่างการดำเนินงาน เขาได้อธิบายให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีองค์กร สามารถที่จะวิเคราะห์โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร การวินิจฉัยปัญหา และการวิเคราะห์กระบวนการในการออกแบบองค์กร และการปรับปรุงองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เจษฎา เมยประโคน, 2551)

Hodge et al. (2539) กล่าวว่า แม้จะมีการนำเสนอประวัติความเป็นมาของทฤษฎีองค์กร (Evolution of Organization Theory) ที่อาจจะคล้ายคลึงกันหรือมีความซ้ำซ้อนกันอยู่มาก (Overlap) กับประวัติความเป็นมาของการบริหาร (Evolution of Management) แต่ก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการนำเสนอตามนัยข้างต้น ทั้งนี้เพราะวิชาดังกล่าวมีที่มาของกรอบความคิดจากที่เดียวกัน โดยเฉพาะในแวดวงทางการบริหารแล้วเรายอมรับว่า ทฤษฎีองค์กรเป็นหนึ่งในทฤษฎีการบริหาร (เจษฎา เมยประโคน, 2551)

ความเป็นมาของทฤษฎีองค์กรเริ่มต้นขึ้นในสมัยราชวงศ์จีน (China) และกรีกโบราณ (Greece) แต่หากพิจารณาในแง่หลักฐานทางวิชาการจริง ๆ นั้น มีความชัดเจนในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ที่เริ่มมีระบบการทำงานในลักษณะของการแบ่งงานกันทำ ซึ่งความเป็นมาของทฤษฎีองค์กรตามนัยนี้มีสาระดังนี้

1. ทฤษฎีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor)

แนวความคิดในการพัฒนากรอบความคิดของทฤษฎีองค์กร มีความชัดเจนในระหว่าง ค.ศ. 1723-1790 สมัยของ อדם สมิท (Adam Smith) โดยให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Greater Efficiency) ในโรงงานด้วยวิธีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) การบรรจุบุคลากรให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความชำนาญ (Specialization) โดย

ในแผนกหนึ่ง ๆ ควรมีบุคลากรประมาณ 10 คน และมอบหมายให้แต่ละแผนกที่รับผิดชอบการผลิตเฉพาะทาง เช่น แผนกที่รับผิดชอบการผลิตเข็มหมุด สามารถผลิตได้ถึงวันละ 48,000 ชิ้น วิธีการนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของทฤษฎีองค์การในสมัยต่อมา

2. ทฤษฎีการจัดองค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy)

ในระหว่าง ค.ศ.1864 ถึง 1920 นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน คือ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีองค์การที่สำคัญยิ่งท่านหนึ่ง โดยเฉพาะแนวความคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy) ถือว่าเป็นรูปแบบขององค์การในอุดมคติ (The Ideal Form of Organization) ทฤษฎีนี้มีชื่อเสียงมากที่สุดในช่วงทศวรรษ 1800s ส่วนพัฒนาการที่สำคัญของทฤษฎีเกิดขึ้นจากปัญหาขององค์การ ที่ฝ่ายบริหารมักจะขึ้นชอบการนำ “ระบบพรรคพวกหรือระบบอุปถัมภ์ (Favoritism)” เข้าไปใช้ในการบริหารงานขององค์การที่ยาวนาน และปัญหาการบริหารงาน “ระบบอัตวิสัย (Subjectivity)” ที่เข้าไปครอบงำความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) ขององค์การ การเติบโตของระบบดังกล่าวต่อเนื่องกันมาถึง “สมัยการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution)” และปรากฏชัดเจนว่า การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานนำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน (Inefficiency) เวเบอร์ จึงนำเสนอแนวความคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เรียกว่า “ทฤษฎีการจัดการองค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy)” เป็นทฤษฎีองค์การที่มีความเป็นเหตุเป็นผล (Rational) และเป็นทางเลือกที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency)

3. ทฤษฎีองค์การในกลุ่มคลาสสิก (The Classical School)

ทฤษฎีองค์การกลุ่มคลาสสิก มีนัยแห่งการนำเสนอที่แตกต่างกันแยกเป็น 2 ทฤษฎี กล่าวคือ

- ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (The Scientific Management)

มีบุคคลที่เป็นแกนนำสำคัญ และเป็นผู้วางรากฐานของทฤษฎี คือ เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) เขาเสนอให้เห็นว่า จุดเน้นที่สำคัญของทฤษฎี (Focus) คือ การสร้างประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีความเป็นเหตุเป็นผลของพนักงานในระดับปฏิบัติการในองค์การ (The Lowest of Organization) เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

- ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory)

เป็นการนำเสนอตัวแบบทฤษฎีองค์การตามทัศนะของ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ที่มีจุดเน้นความเป็นเหตุเป็นผลในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ (Top Management) โดยเสนอแนะให้เห็นว่าผู้บริหารมีภารกิจที่สำคัญในการบริหารงานอย่างไร

4. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (The Human Relations School)

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เป็นทฤษฎีที่มุ่งสำรวจบทบาทของกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และกระบวนการทางสังคม (Social Process) ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีนักทฤษฎีองค์การจำนวนมากที่พัฒนา และผลิตผลงานต่าง ๆ ออกมาสนับสนุนแนวความคิดนี้ ผลงานที่ได้รับการยอมรับว่าดีเด่นมากที่สุด เป็นการวิจัยของ เมย์โย (Elton Mayo) โรเอทลิสเบอร์เกอร์ (Roethlisberger) และดิกสัน (Dickson) ทำการศึกษาวิจัยที่บริษัทเวสเทิร์นอีเลกทริก (Western Electric) และภายใต้ชื่องานวิจัยว่า “การศึกษาแห่งฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies)” งานวิจัยนี้สนใจศึกษาปัญหาความเป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ แต่สิ่งที่นักวิจัยกลุ่มนี้ค้นพบกลายเป็นเรื่องของ “การสร้างปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม (Group Interactions)” และ “การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (Social Climate)”

5. ทฤษฎีนวสมัย (The Contingency School)

ทฤษฎีนวสมัยเชื่อว่า “การธำรงรักษาสัมพันธภาพที่ีระหว่างคุณลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ขององค์การไว้ด้วยกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สัมพันธภาพระหว่าง โครงสร้าง (Structure) ขนาด (Size) เทคโนโลยี (Technology) และ สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสิ่งที่ต้องขึ้นอยู่กับ (Dependent Upon) สถานการณ์ (Situation)” นักทฤษฎีนวสมัยปฏิเสธ (Reject) ตัวแบบวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว (The One-best-way Model) ดังนั้นนักทฤษฎีและผู้บริหาร จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ เพื่อที่จะได้สามารถอธิบายวิธีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ ภารกิจของนักทฤษฎีองค์การนวสมัย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และต้องสนใจกับเทคโนโลยีขององค์การ (Technology) สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป้าหมายขององค์การ (Goals) ขนาดขององค์การ (Organizational Size) และวิธีการที่ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับ โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) หลักพื้นฐานของทฤษฎีนี้เป็นการพิจารณาว่า โครงสร้างขององค์การที่ต่างกันจะมีความเหมาะสมกับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างขององค์การต่าง ๆ ในโลกนี้มีความสลับซับซ้อน (Complex) และมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

โดยสรุป ผู้เขียนได้ใช้ความพยายามในการนำเสนอานิยามของทฤษฎีองค์การ จากปรัชญาทางองค์การ ที่นับว่ามีความครอบคลุมพอสมควร และสรุปได้ว่า ทฤษฎีองค์การ หมายถึง กรอบความคิดเชิงทฤษฎีที่พรรณนาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และรวมถึงความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะว่า เราควรจะทำอย่างไรจึงจะทำให้้องค์การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย (เจษฎา เมฆประโคน, 2551)

ประเภทขององค์การ

แนวคิดของ Amitai Etzioni นักสังคมวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เมืองนิวยอร์ก ได้ให้ความเห็นว่า องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกันเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ควบคุม องค์การ ที่จะต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับองค์การเกิดความยินยอมที่จะปฏิบัติตาม ความยินยอมนี้จะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับประเภทขององค์การเหล่านั้น และจำแนกประเภทของ องค์การเอาไว้เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. องค์การที่ใช้กำลังบังคับเพื่อให้คนทำตาม (Coercive Organizations) องค์การ ประเภทนี้ที่ชัดเจน ได้แก่ คุก สถานกักกัน ค่ายเชลยศึก เป็นต้น
2. องค์การที่เน้นการให้ค่าตอบแทนเพื่อให้คนทำตาม (Utilitarian Organizations) องค์การประเภทนี้ได้แก่ องค์การห้างร้าน อุตสาหกรรม และงานบริการทั้งหลาย ที่คนทำงานให้โดย มีค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำตามให้กับองค์การ
3. องค์การที่เน้นนามธรรมเป็นผลตอบแทนในการทำให้คนทำตาม (Normative Organizations) สิ่งที่เป็นนามธรรมนั้นมีได้หลายอย่าง มันอาจเป็น เกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับคำ สรรเสริญ การได้ความสุขใจ การอุทิศให้กับส่วนรวม องค์การประเภทนี้ได้แก่ วัด พรรคการเมือง มูลนิธิอาสาพัฒนา เป็นต้น
4. องค์การแบบคู่หรือองค์การประเภทลูกประสม (Dual Compliance Organizations) คือ องค์การที่มีลักษณะความยินยอมแบบผสม ระหว่างสองแบบรวมอยู่ในองค์การเดียวกัน เป็น องค์การที่มีการใช้ระบบที่ทำให้คนเข้าร่วมด้วย หรือยอมตามกลุ่มจากแรงหลายทาง เช่น ให้ได้ทั้ง ค่าตอบแทนที่เป็นเงินทอง ค่าตอบแทนเป็นผลตอบแทนได้ และการให้ทั้งชื่อเสียงเกียรติยศ เช่น มหาวิทยาลัย องค์การวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร นักประดิษฐ์ หรือเป็นกองทัพในยามสงคราม คือถ้า รบชนะก็ได้เกียรติยศและชื่อเสียง แต่ถ้าหนีสงคราม หนีทัพ ก็มีสิทธิถูกขึ้นศาลทหาร เป็นต้น (เจษฎา เมฆประโคน, 2551)

การแบ่งประเภทขององค์การได้ดังนี้

1. แบ่งตามความมุ่งหมายที่จัดตั้งขึ้น
 - องค์การเพื่อผลประโยชน์ร่วมของสมาชิก (Mutual-benefit Organization) เช่น พรรคการเมือง สมาคม และสหกรณ์
 - องค์การเพื่อธุรกิจ (Business Concern Organization) เช่น บริษัท ห้างร้าน และธนาคาร
 - องค์การเพื่อสาธารณะ (Commonweal Organization) เช่น กระทรวง ทบวง กรม กอง
 - องค์การเพื่อการบริการ (Service Organization) เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล

2. แบ่งตามหลักการจัดระเบียบภายในองค์กร

- องค์กรรูปนัย (Formal Organization) ซึ่งเป็น องค์กรที่มีระเบียบแบบแผน มีโครงสร้างที่ชัดเจน
 - องค์กรอรูปนัย (Informal Organization) คือการที่กลุ่มบุคคลมารวมตัวกันเป็นสังคมที่ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีรูปแบบเฉพาะ โครงสร้างหลวมๆ โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบไม่เป็นทางการ โดยอาจมีความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยมและรสนิยมที่ตรงกัน (สาวิตรี ชีวะสาธณ, 2555)
- องค์กรออกเป็น 2 แบบได้แก่
- องค์กรแบบแนวตั้ง (Vertical Organization) คือ องค์กรที่มีขั้นตอนการบังคับบัญชา (Chain of Command) ลดหลั่นกันลงมา เช่น งานทางการทหาร และงานประเภทโรงงาน
 - องค์กรแบบแนวราบ (Horizontal Organization) เป็นรูปแบบขององค์กรที่เหมาะสมกับงานที่ต้องการการปรึกษาหารือร่วมกัน เช่น งานด้านวิชาการและงานวิชาชีพ (สุวรรณณี วัฒนา วัฒนศาสตร์, 2547)

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงาน หลักสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพท์ของงาน (อำนาจ ชีระวนิช, 2553)

Hackman & Oldham ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามีดีของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจาก

ประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้นในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิมๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำงานจบกระบวนการงาน หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้นๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหนความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญ และมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน โดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกัน อาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552)

ณัฐพันธ์ เชนรัตน์ (2551) อธิบายว่าปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกันมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้นพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) อธิบายว่าลักษณะของงาน ประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผลชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

และทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลาย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน แสดงว่าบุคลากรควรได้คุณลักษณะงานที่มีความหลากหลาย มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน เป็นงานที่มีความสำคัญ ความมีอิสระในการทำงานและการได้รับรู้ผลการทำงานของตนเอง จากข้อมูลย้อนกลับจะทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, 2557)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก แบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน

ความหมายของคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คุณลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบและการส่งเสริมแรงจูงใจในพนักงาน คือ ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพมีระดับความยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้พนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่างๆเอง และการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเองซึ่ง (Hackman and Oldham, 1975) อธิบายองค์ประกอบและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1. ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลายๆอย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆนับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรืองานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกับผู้อื่น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงงานที่ทำอยู่นั้นมีความหมายและเกิดความพึงพอใจกับงาน

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระเสรี กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานเป็นที่ให้ผลสะท้อนกลับชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

Bovee et al. (1993) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสำเร็จของแต่ละองค์การที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย ด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล Beach (1970) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลการทำงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของเราจากการทำงาน แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นได้มีการอธิบายไว้ดังนี้

ชาริณี จันท์แสงศรี ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่า การที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่ 1. รายได้หรือค่าตอบแทน 2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4. ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนความต้องการภายใน ได้แก่ 1. ความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ 2. ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ 3. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง (ชาริณี จันท์แสงศรี, 2540)

Hackman and Oldham (1975) มีความคิดเห็นว่า คุณลักษณะงานที่มีความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานทั้ง 5 ประการจะทำให้เกิดประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

สรุปได้ว่างานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างใกล้ชิด มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้าง

แรงจูงใจให้กับบุคคลที่กำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญ แล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของ บุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกรวมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนา คุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น ด้วยบริบทของแรงจูงใจจึงสามารถกล่าวได้ว่า คุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ

ความหมายขององค์การในลักษณะเป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อดำเนินการในกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการรวมตัวจะต้องมีการจัดระเบียบการ ติดต่อ การแบ่งงานกันทำและต้องมีการประสานประโยชน์ของแต่ละบุคคลด้วยความหมายของ องค์การในลักษณะเป็นหน่วยงาน เพื่อประกอบกิจกรรม องค์การในลักษณะนี้หมายถึงการรวมตัวของ บุคคลจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาช่วยทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่แน่นอน มีสถานที่ทำงานเป็นหน่วยงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน มีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มาร่วมปฏิบัติงาน ความหมายขององค์การ ในลักษณะเป็นโครงสร้างของสังคม เพราะองค์การเป็นศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบขึ้นเป็น หน่วยงานเดียวกัน เมื่อหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงานรวมกันขึ้นจะมีลักษณะเป็นสังคม มี การประสานกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ องค์การของรัฐ องค์การธุรกิจ องค์การรัฐวิสาหกิจ และองค์การอาสาสมัคร

3.1 องค์การภาครัฐ องค์การภาครัฐเป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการแก่ ประชาชน โดยไม่หวังผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ ตัวอย่างองค์การภาครัฐ ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

3.2 องค์การธุรกิจ องค์การธุรกิจเป็นองค์การที่จัดทำขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการค้า และทางธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร เช่น บริษัทห้างร้านต่าง ๆ ได้แก่ ธนาคาร ห้างสรรพสินค้า ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด เป็นต้น

3.3 องค์กรรัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรที่รัฐเป็นเจ้าของและมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเชิงการค้าที่ไม่หวังผลกำไร เช่น องค์กรขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นต้น

3.4 องค์กรอาสาสมัคร เป็นองค์กรของเอกชนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์สังคมช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย เช่น มูลนิธิร่วมกตัญญู มูลนิธิสายใจไทย เป็นต้น

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อรูปแบบหรือลักษณะของการจัดหน่วยงาน เพื่อบริหารองค์กรธุรกิจ ได้แก่

ประเภทของธุรกิจ การประกอบธุรกิจการค้า การบริการดำเนินการได้ทั้งบุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของกิจการลำพังหรือโดยรวมลงทุนกับบุคคลอื่นเป็นกลุ่มคณะ ทั้งนี้รูปแบบของธุรกิจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ธุรกิจเป็นนิติบุคคล และธุรกิจไม่เป็นนิติบุคคล

ขนาดขององค์กร ถ้าองค์กรที่มีขนาดใหญ่จำเป็นต้องกระจายอำนาจ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่จะล่าช้าและไม่สามารถสู้กับคู่แข่งได้

ภาวะเศรษฐกิจ อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ หนึ่งๆ ที่อยู่ในสถานะที่ไม่น่าพึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นผลผลิตที่แท้จริงต่อหัว หรือรายได้ประชาชาติ สภาพของภาวะเศรษฐกิจแบบนี้แสดงให้เห็น ได้โดยผลผลิตหรือรายได้มีจำนวนคงที่ ลดลง หรือเพิ่มขึ้นน้อยกว่าที่เคยเป็นมาอย่างมาก สาเหตุเกิดมาจาก 1) การที่อัตราการเพิ่มของผลผลิตน้อยกว่าอัตราการเพิ่มประชากร 2) อุปสงค์รวมในประเทศมีไม่เพียงพอที่จะทำให้ระบบเศรษฐกิจเจริญเติบโตได้อย่างเพียงพอ แม้ว่าระบบเศรษฐกิจนั้นจะมีศักยภาพในการเจริญเติบโตก็ตาม

การขยายกิจการหรือการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรก็เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ของยุคสารสนเทศได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ต่อองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขึ้น ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) มีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแบบแนวนอนมากขึ้น เกิดรูปแบบโครงสร้างใหม่ ๆ มีการ เน้นการใช้ทีมงาน และองค์การแบบไร้พรมแดน
2. องค์ประกอบของประชากร (Demographic) ประกอบด้วยคนทำงานที่มาจากต่าง วัฒนธรรมมากขึ้น ช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานเก่า กับพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น
3. เกิดจริยธรรมใหม่ของการทำงาน (New work ethic) โดยความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงานจะลดลง เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยม ในการทำงานมากขึ้น

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร
2. สื่อสารให้บุคลากรทราบว่า บุคลากรแต่ละท่านมีส่วนร่วมที่จะทำให้องค์กรมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างไร
3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนัก ผูกพัน และมุ่งมั่นปฏิบัติ
4. สื่อสารให้องค์กรภายนอกหรือคู่ค้าทางธุรกิจทราบถึงบทบาทและส่วนร่วมในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ลักษณะสำคัญของการจัดองค์กรธุรกิจ

องค์กรธุรกิจเป็นองค์กรแบบเปิด มีความยืดหยุ่นและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ง่าย สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เป็นองค์กรที่เน้นความสำเร็จของเป้าหมายมากกว่าวิธีการในการปฏิบัติ เป็นองค์กรที่คนในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร และการวัดประเมินผลขึ้นอยู่กับความสามารถและผลงานที่ทำเป็นหลัก เมื่อต้องการจัดตั้งธุรกิจประเภทใดก็ตาม จะใหญ่หรือจะเล็กก็ตาม ก็ต้องสร้างองค์กรธุรกิจให้สอดคล้องกับธุรกิจเพื่อความสำเร็จของธุรกิจ นักบริหารจะต้องออกแบบและพัฒนาองค์กรขึ้นมา เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งแต่ละธุรกิจก็จะไม่เหมือนกัน

การจัดองค์กรต้องอาศัยความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน 3 ประการคือ อำนาจหน้าที่การทำงาน บุคลากร และ ทรัพยากร ซึ่งเราจะใช้หลัก 7 ประการในการจัดองค์กร คือ

1. การคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานของการผลิต เช่น กระบวนการผลิต ต้นทุนการผลิต วัตถุประสงค์ เครื่องจักร การจัดการและการวางแผน เป็นต้น
2. การพัฒนาคนเพื่อสร้างคุณภาพของงาน โดยการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจ และความรู้ความสามารถควบคู่กันไป ซึ่งเหมาะกับธุรกิจบริการ หรือ ธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก
3. การศึกษาและวิเคราะห์การทำธุรกิจอย่างดี ไม่ว่าจะป็นจุดใดๆ ก็ตาม และต้องติดตามธุรกิจอย่างต่อเนื่อง
4. การศึกษาและวิเคราะห์สภาพสังคม เศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ เรื่องเกี่ยวกับการเมือง นโยบาย เป็นต้น
5. การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุน และ การหาแหล่งเงินทุน รวมทั้งการหาแหล่งเงินทุนสำรองเพื่อเป็นตัวสนับสนุน และ ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้

6. การพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการ อยู่เสมอ ด้วยการตรวจสอบคุณภาพรวมทั้งตรวจสอบวิธีการผลิต การประเมินผลจากลูกค้า หรือผู้บริโภค ซึ่งคุณภาพก็จะขึ้นกับราคาด้วยเช่นกัน

7. ความร่วมมือและการมีผลประโยชน์ร่วมกันของธุรกิจต่อเนื่อง การคำนึงถึงผู้ขายวัตถุดิบ การสานประโยชน์ร่วมกัน การเข้าใจว่า ทุกคนต้องการกำไรทั้งสิ้น เพียงแต่เขาหรือเราได้พอควรหรือมากเกินไปหรือไม่อย่างไรเท่านั้น

ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะขององค์การที่ดี

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. มีเอกภาพในการปฏิบัติงาน
3. มีเอกภาพในการบังคับบัญชา
4. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
5. มีความสมดุลกันระหว่างปัจจัยต่างๆ
6. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
7. มีการยืดหยุ่น

ลักษณะขององค์การ

1. เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้
 - กำหนดงานให้ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ สมาชิกในองค์การจะได้รับมอบหมายงานให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล
 - มีสายบังคับบัญชาเป็นชั้นๆ ลดหลั่นกันลงมา มีสายการบังคับบัญชาเป็นชั้นๆ ตั้งแต่ระดับระดับสูงสุดลงมาถึงระดับล่างสุดขององค์การ
 - มีวัตถุประสงค์ องค์การต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน เพื่อสมาชิกขององค์การจะได้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน
2. เป็นกลุ่มบุคคล กลุ่มบุคคล เกิดจากการรวมกลุ่มที่ถาวรเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันขนาดของกลุ่มเท่าใดขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจการที่ทำ
3. เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ เนื่องจากองค์การจะมีปัจจัยต่างๆ ที่จะต้องใช้ในการจัดการ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงคนด้วย ดังนั้น เพื่อให้มีการใช้ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องมีความชัดเจนในการจัดองค์การ
4. เป็นกระบวนการ เนื่องจากองค์การมีงานหรือกรรมวิธีต่างๆ ซึ่งดำเนินต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จลง ณ ระดับหนึ่ง

5. เป็นระบบ ระบบเป็นการรวมสิ่งต่างๆ ในองค์กรที่มีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับประสานกันเป็นอันเดียว ประกอบด้วย 3 ระบบใหญ่ ๆ คือ ทรัพยากรที่ใช้ (Resource Input) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) และผลผลิต (Product Output)

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

คำ “ประสบการณ์” เป็นศัพท์บัญญัติมาจากภาษาอังกฤษว่า experience แต่เดิมกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติให้ใช้คำว่า “ประสบการณ” (อ่านว่า ประ-สพ-พะ-กาน) ต่อมาเมื่อคณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการบัญญัติศัพท์ภาษาไทยแห่งราชบัณฑิตยสถาน ขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เสนอศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษาที่ทางกรมวิชาการได้จัดทำขึ้นมาให้รับรอง คณะกรรมการฯ เห็นควรให้แก้ไขศัพท์บัญญัติคำนี้ใหม่เนื่องจากความหมายของคำ “ประสบการณ” ไม่ตรงกับความหมายของคำ experience อย่างแท้จริง

จะเห็นได้ว่าความหมายในภาษาอังกฤษลึกซึ้งและครอบคลุมมาก experience นี้จะต้องได้มาจากการสังเกต การเรียนรู้ การได้พบด้วยตัวเอง และจดจำเก็บไว้เป็นเสมือนบทเรียนของชีวิต ซึ่งแต่ละคนจะมี experience เฉพาะตัวไม่เหมือนกัน แต่หลายคนก็สามารถมี experience ร่วมกันได้ experience นี้จะเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้เหตุการณ์นั้น ๆ กล่าวคือ เหตุการณ์ต้องเกิดขึ้นก่อนจึงจะเกิด experience ไม่ใช่ experience เกิดก่อน จึงเกิดเหตุการณ์ ดังนั้น จึงไม่ควรใช้คำ “ประสบการณ” ซึ่งแปลว่า “เหตุแห่งการเกิดผล”

วิชิต นารีผล (2556) องค์กรประกอบในการทำให้ประสบความสำเร็จมีอยู่ด้วยกัน 3 อย่าง คือ

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ในการทำงานที่ทุกคนเคยจำเรียนมา เคยศึกษาในสถาบันการศึกษา หรืออาจจะรู้จากการบอกเล่า การชี้แนะของผู้รู้มาก่อน
2. พรสวรรค์ (Gift) ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงสิ่งที่พระเจ้าประทานมาให้ตั้งแต่เกิด เพราะเรื่องการทำงาน ไม่มีใครรู้มาก่อนแน่แต่อาจเรียกได้ว่าเป็นเทคนิคในการทำงานซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝน การปฏิบัติบ่อยๆ ให้รู้ช่องทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่เราต้องการ จากความรู้ที่ได้ศึกษามา
3. ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่ใช้ความรู้อาศัยการฝึกฝนผลที่เกิดขึ้นที่จะทำให้เราได้ทราบว่า ผลเช่นนั้นอันไหนควรทำ อันไหนไม่ควรทำเนื่องจากไม่ประสบความสำเร็จก็กลับมาวิเคราะห์ใหม่ หาช่องทาง หาเทคนิคใหม่ ๆ

ปัจจัยแห่งความสุขในที่ทำงาน

1. ชื่อเสียงของบริษัท สำหรับเด็กจบใหม่หากต้องการจะย้ายงาน ล้วนมองชื่อเสียงของบริษัทใหม่ที่ต้องการไปร่วมงานที่ใหม่ด้วยเป็นอันดับแรก
2. สถานที่ทำงาน นอกจากนี้ การเลือกสถานที่ทำงานที่เดินทางสะดวกได้รับความสำคัญเป็นอันดับสอง สถานที่ทำงานที่ใกล้กับบ้านผู้สมัครงานหรือสามารถเดินทางด้วยระบบขนส่งที่สะดวก อย่างเช่น BTS, MRT, ARL มักจะได้รับความสนใจและเป็นผลดีในการสมัครงาน
3. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน ณ บริษัทใหม่ สามารถมีผลต่อการทำงานด้วย เช่นเดียวกัน หากเข้ากันไม่ได้หรือมีความแตกต่างกันมากเกินไป สุดท้ายแล้วก็จะกลายเป็นความเครียดสะสมและเบื่องานต้องเปลี่ยนงานเช่นเดียวกัน
4. ค่านิยมขององค์กร ในข้อนี้ หลายคนอาจคิดไม่ถึง แต่มันคือเรื่องของรูปแบบในการทำงานขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานภายในองค์กร บางบริษัทอาจมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดแต่ในขณะที่บางที่อาจมีการยืดหยุ่นในพนักงานได้มากกว่า
5. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน สำหรับเด็กจบใหม่ ข้อนี้มาเป็นลำดับสุดท้าย อาจด้วยยังไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาก่อน ทำให้การสั่งงานหรือบังคับงานจากหัวหน้าจึงมีผลเป็นลำดับถัดไปนั่นเอง

ในส่วนของผู้ทำงานที่มีประสบการณ์กันบ้าง เมื่อมีประสบการณ์ทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้ทำงานที่มีประสบการณ์เหล่านี้ล้วนพิจารณาเรื่องอื่นแตกต่างจากเด็กจบใหม่ไร้ประสบการณ์ 5 ปัจจัยแห่งความสุขที่ผู้มีประสบการณ์ทำงาน

1. สถานที่ทำงาน แทนที่จะเลือกชื่อเสียงของบริษัทมาเป็นอันดับหนึ่ง แต่ผู้ทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น และ/หรืออายุที่มากขึ้นด้วย เลือกที่จะพิจารณาสถานที่ทำงานที่สะดวกในการเดินทางมีผลเป็นอย่างมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งแทน
2. ชื่อเสียงของบริษัท ถึงแม้ว่าจะตกมาเป็นอันดับสอง แต่การเลือกทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียงก็ยังนับว่ามีความสำคัญมากสำหรับผู้ทำงานที่มีประสบการณ์แล้วอยู่ดี
3. เพื่อนร่วมงาน ข้อนี้มาเป็นอันดับสาม เนื่องด้วยมีผลกับการทำงานที่ใหม่ เพื่อนร่วมงานที่น่าร่วมงานด้วย จะทำให้คุณทำงานด้วยความสุขที่มากกว่าเดิม
4. ค่านิยมขององค์กร การได้ทำงานโดยมีค่านิยมที่ตรงกับความต้องการของตนเอง ยังถือเป็นสิ่งที่ผู้ทำงานทั้งที่ไม่มีประสบการณ์และผ่านการทำงานมาล้วนแสวงหาทั้งสิ้น
5. สมดุลชีวิตกับการทำงาน เมื่อทำงานมาจนมีประสบการณ์แล้ว ผู้สมัครงานเหล่านี้มักต้องการความสมดุลในการใช้ชีวิตหลังการทำงานมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ถือเป็นอีกปัจจัยในการพิจารณา

การเลือกบริษัทร่วมงานแห่งใหม่ที่สำคัญเช่นกัน เพราะคือสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานสามารถเติมเต็มอีกด้านของชีวิตหลังการทำงานได้เป็นอย่างดี

5. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพันต่อองค์กร” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใฝ่ใจ, รักใคร่ มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้ดังนี้

แบคเกอร์ (2503 อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุคานัน (2517 อ้างถึงใน รัชญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์กร เฮอร์เนซและอัล (2515 อ้างใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์กรอื่นก็ตาม

มาร์ช และแมนารี (2520 อ้างใน พรณี ศิริวุฒิ, 2548) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี

โม่เวเคย์ และคณะ (2525 อ้างใน กฤษดา มังคะตา, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

โอเรียลติก (2520 อ้างใน รัชฎญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

พอดเตอร์ และคนอื่นๆ (2517 อ้างใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. เต็มที่ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

ริชาร์ด เอ็ม (2539 อ้างใน มงคล ปันตี, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

เชลดอน (2514 อ้างใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สเตียร์ และพอดเตอร์ (2520 อ้างใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1. แนวทางแรก ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์การ จนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์การทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยังลงทุนลงแรงให้กับองค์การ ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์การ

2. นิยามความผูกพันต่อองค์การอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ เรียกว่า ความผูกพัน

เชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จระจิตต์ ราคา (2525 อ้างใน อัญชุลี สมักรการ, 2548) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ อยู่ และไม่ยอม ไป จากองค์การ ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่เขา ปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ ตัวชี้ให้เห็นได้ชัดคือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์การ อาจ เป็นเพราะว่าองค์การนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์การ เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์การ เพื่อดำเนินงานไปตาม จุดมุ่งหมายขององค์การ

3. ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน คือความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ พุ่งเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

สวานีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุปและรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดังนี้ การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กรและยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้า และการสร้างกำไรสูงสุด องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่มีในการทำงาน อันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ลักษณะงาน (The Job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ Profession) พนักงานต้องมีโอกาส เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง
6. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้

หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการให้ ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษา พนักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไร สูงสุดให้กับองค์กรระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับ องค์กร ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วม ผลักดันให้ผู้นาองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือ การทำให้ผู้บริหาร เห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สิทธิพันธ์ พุทธหุณ (2561) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูงเนื่องมาจาก ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549 หน้า 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยว ในคุณค่าของคุณงานความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของ องค์กร นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวม ของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือ ร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ องค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์ไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของ การกระทำตน ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานของ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มาความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดี ที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อ องค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันต่อ องค์กร ได้ ก็ต่อเมื่อจุดหมายของสมาชิก ได้รับการตอบสนองจากองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติต่อ องค์กรเพื่อให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กรและ ยังได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

วรนาถ แสงมณี (2544, หน้า 1-11) ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) เป็นวิธีการ หรือแนวคิดที่ทำให้สามารถมองเห็นภาพและวิเคราะห์ห้องค์การ ได้ถูกต้องและลึกซึ้ง อีกทั้งยังเป็น แขนงวิชาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านโครงสร้างและการออกแบบของค์การต่าง ๆ ทำให้

เข้าใจได้ว่า อะไรกำลังเกิดขึ้นในองค์กร ในขณะที่เดียวกันการได้เรียนรู้ถึงองค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญ ส่วนหนึ่งของสังคมก็จะทำให้เราได้เรียนรู้ถึงปัจจัยและลักษณะที่สำคัญของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบ ๆ องค์กร

ลักษณะสำคัญขององค์กร องค์กรจะประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม
2. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การมีระบบ โครงสร้างของกิจกรรมที่แบ่งแยกอย่างรอบคอบและชัดเจน

(Deliberately Structured Activity Systems)

4. มีลักษณะขอบเขตที่สามารถถูกแทรกซึมและเชื่อมโยงกันได้ (Permeable Boundary)

แองจี้ และเพอร์รี่ (Angel & Perry, 1981) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของ สมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงมีแรงจูงใจให้อยากทำงานมากกว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่ำด้วยเหตุนี้องค์กรจึงพยายามสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี และ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

พอร์ดเตอร์ และสตีลเลอร์ (2522 อ้างถึงใน จารุวรรณ รักษาวงศ์, 2549) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในสามของความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือก เข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)
2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กรโดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็น สมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดยพอร์ด

เตอร์ และสตีลพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน (Absenteeism and Turn Over) เป็น ขั้นตอนสุดท้ายของขบวนการเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นที่บุคคล ตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร ทักษะคติ ของบุคลากร พฤติกรรม ของบุคลากร ระดับความผูกพัน การบรรลุ เป้าหมาย ร่วมกัน 14 สรุปการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยชี้ให้เห็นจิตใจ ให้บุคคลจงรักภักดี และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยที่ทุกคนจะต้องมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง มีการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่มผลงานให้แก่องค์กร มีความพึงพอใจในงาน และความต้องการคงอยู่เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนักวิชาการหลายท่านได้มีการศึกษาเพื่อที่จะหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาจะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วนก็ตาม แต่จาก ผลสำรวจเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้นั้นสามารถนำมาอธิบาย ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะแตกต่างกันไปตามความ สนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน

มอว์เดย์ (Mowday, 1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ อายุการปฏิบัติงานในองค์กรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทของงาน ความคลุมเครือในงาน ความท้าทายในงานที่เด่นชัด และบทบาทของงานที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณลักษณะเกี่ยวกับองค์กร (Structural Characteristic) ขนาดขององค์กรการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ การมีระบบของงานมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด

4. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบระหว่าง การทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft & Neale, 1990) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ความคาดหวังในงาน ความรู้สึกต่อ องค์กร
2. ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งได้แก่ ขอบเขตของงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในงาน ความมั่นคงในเป้าหมาย นโยบาย การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่
3. ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ ทางเลือกในการหางานใหม่

Steers R.M. (1997) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristix) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำท่าย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจน ของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลย้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดูแลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จิตติมา วงศ์นาค (2544) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะพบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานแต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า รับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือที่เรียกว่า Antecedents of Organization Commitment อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน ถาวรหรือชั่วคราว ระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือมีบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมในการตัดสินใจ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ทัศนคติเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองได้รับผลตอบแทนด้วยความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นั้นประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลักคือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะของงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สัมพันธภาพในองค์กร ความคาดหวังต่อองค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป ทฤษฎีขององค์กร พฤติกรรมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

เมาว์เดย์และคณะ (Mowday R.M., 1982 อ้างใน จิราวัฒน์ ศรีเจริญ, 2546) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกขององค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะผู้หญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

1.4 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงเนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้น ได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความตั้งใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง

2. ลักษณะงาน พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ทำท่าย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะ

งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวังและพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่การควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมการบริหารและขนาดขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรของกิจการ คือผลประโยชน์สมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์กร พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้อีกโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น ควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างเสถียรภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่าและองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

กรีนเบิร์ก (2520 อ้างถึงใน ปัทมาวรรณ ชุสสาย, 2547) แบ่งองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึงการที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมานั้น เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่

ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น พนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็น ก็อาจจะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงาน กับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

กล่าวสรุปโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง ในการปฏิบัติงานในองค์กร

6. ข้อมูลทั่วไปขององค์กรเครื่องมือแพทย์

คำว่า "เครื่องมือแพทย์" ให้หมายถึง เครื่องใช้ผลิตภัณฑ์หรือวัตถุที่มุ่งหมายสำหรับใช้ในการประกอบวิชาชีพทางการแพทย์ เป็นต้น

พระราชบัญญัติ เครื่องมือแพทย์ พ.ศ. 2531 มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ "เครื่องมือแพทย์" หมายความว่า

6.1 เครื่องใช้ ผลิตภัณฑ์ หรือวัตถุสำหรับการประกอบวิชาชีพ เวชกรรม การประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ การประกอบ โรคศิลปะ หรือการบำบัดโรคสัตว์ ตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น ๆ

6.2 เครื่องใช้ ผลิตภัณฑ์ หรือวัตถุสำหรับใช้ให้เกิดผลแก่สุขภาพ โครงสร้างหรือการกระทำหน้าที่ใด ๆ ของร่างกายมนุษย์หรือสัตว์

6.3 ส่วนประกอบ ส่วนควบ อุปกรณ์ หรือชิ้นส่วนของเครื่องใช้ ผลิตภัณฑ์ หรือวัตถุตาม (1) หรือ (2)

6.4 เครื่องใช้ ผลิตภัณฑ์ หรือวัตถุอื่นที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดใน ราชกิจจานุเบกษาว่าเป็นเครื่องมือแพทย์

พระราชบัญญัติ เครื่องมือแพทย์ พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “เครื่องมือแพทย์” หมายความว่า เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องกล วัตถุที่ใช้ใส่เข้าไปในร่างกายมนุษย์หรือสัตว์ น้ำยาที่ใช้ตรวจในห้องปฏิบัติการ ผลิตภัณฑ์ ซอฟต์แวร์หรือวัตถุอื่นใด ที่ผู้ผลิตมุ่งหมายเฉพาะสำหรับใช้อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่ว่าจะใช้โดยลำพัง ใช้ร่วมกันหรือใช้ ประกอบกับสิ่งอื่นใด

- ประกอบโรคศิลปะ ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ประกอบวิชาชีพทันตกรรม ประกอบวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ ประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัด และประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ตามกฎหมาย ว่าด้วยการนั้นหรือประกอบวิชาชีพทางการแพทย์และสาธารณสุขอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

- วินิจฉัย ป้องกัน ติดตาม บำบัด บรรเทา หรือรักษา โรคของมนุษย์หรือสัตว์
- วินิจฉัย ติดตาม บำบัด บรรเทา หรือรักษา การบาดเจ็บของมนุษย์หรือสัตว์
- ตรวจสอบ ทดแทน แก้ไข คัดแปลง พยุง ค้ำ หรือจุนด้านกายวิภาคหรือกระบวนการทางสรีระของร่างกายมนุษย์หรือสัตว์

- ปรึกษาประคองหรือช่วยชีวิตมนุษย์หรือสัตว์
- คูกำเนิด หรือช่วยการเจริญพันธุ์ของมนุษย์หรือสัตว์
- หรือช่วยชดเชยความทุพพลภาพหรือพิการของมนุษย์หรือสัตว์
- ให้ข้อมูลจากการตรวจสิ่งส่งตรวจจากร่างกายมนุษย์หรือสัตว์ เพื่อวัตถุประสงค์ทางการแพทย์หรือการวินิจฉัย

- ทำลายหรือฆ่าเชื้อสำหรับเครื่องมือแพทย์
- อุปกรณ์ หรือส่วนประกอบของเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องกล ผลิตภัณฑ์ หรือวัตถุตาม

- เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องกล ผลิตภัณฑ์ หรือวัตถุอื่นที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดว่าเป็นเครื่องมือแพทย์

มาตรฐานที่ใช้ในการควบคุม คุณแล และเป็นข้อบังคับใช้สำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์มีมากมายในปัจจุบัน เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้ ผู้ให้บริการเครื่องมือทางการแพทย์ต่าง ๆ มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ปลอดภัยในการใช้งานกับผลิตภัณฑ์เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ได้ในระดับสูง เพราะฉะนั้นองค์กรที่ดูแลในส่วนของมาตรฐานต่าง ๆ ต่างก็ให้ความสำคัญในส่วนนี้เพื่อที่เครื่องมือแพทย์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ผลิตออกมาสู่ตลาด ผู้โรงพยาบาล และผู้ใช้ ต้องเป็นเครื่องมือที่มีระบบมาตรฐานรับรองหรือแม้แต่โรงพยาบาลทั่วโลกก็ต้องมีมาตรฐานขององค์กรในการบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ให้เป็นมาตรฐานอยู่ตลอด เพื่อความปลอดภัยแก่ผู้ใช้

ยกตัวอย่างมาตรฐานของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือแพทย์ เช่น

1. American National Standards Institute (ANSI)

American National Standards Institute (ANSI) เป็นองค์กรสำคัญ ที่ให้การสนับสนุนการพัฒนา มาตรฐานทางเทคโนโลยีของสหรัฐ ANSI ทำงานร่วมกับกลุ่มอุตสาหกรรม และเป็นสมาชิกของ International Organization for Standardization (ISO) มาตรฐานคอมพิวเตอร์ที่กำหนดมานานแล้ว จาก ANSI ได้แก่ American Standard Code for Information Interchange (ASCII) และ Small Computer System Interface

2. Emergency Care Research Institute; ECRI คือ องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร โดยนำผลการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ในการค้นหาวิธีการดูแลผู้ป่วย อุปกรณ์ต่างๆ และยา ให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุด เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยมีสุขภาพที่ดีขึ้น) การ

เรียกคืนผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิต และการเตือนภัยและการปรับการบริการหรือสินค้าตามกฎหมาย

3. The Joint Commission International (JCI) อยู่ในการกำกับดูแลของ The Joint Commission ซึ่งเป็นสถาบันของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เป็นองค์กรอิสระที่ไม่หวังผลกำไร ดำเนินงานมานานกว่า 75 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ และความปลอดภัยในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้กับสถานพยาบาลต่างๆ ทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง ด้วยการตรวจประเมินอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตลอดจนให้การรับรองมาตรฐานคุณภาพแก่สถานพยาบาลที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อกำหนด

ความเป็นมาของบริษัท เนชั่นเนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

บริษัท เนชั่นเนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ 2001 เป็นผู้ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพที่โดดเด่นสนับสนุนธุรกิจโรงพยาบาลบริษัทให้บริการโรงพยาบาลชั้นนำจำนวนมากทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีมากกว่า 40 สาขาทั่วประเทศไทยและสาขาในต่างประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และสิงคโปร์และได้มาร่วมกับทางโรงพยาบาลกรุงเทพ เมื่อปี พ.ศ 2540 นายณรงฤทธิ์ กาละ

พัฒน กรรมการผู้จัดการ บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เปิดเผยว่า ธุรกิจสุขภาพ เป็นธุรกิจปัจจัย 4 ที่ปัจจุบันมีการเติบโตเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่ ประเทศไทยมีศักยภาพที่จะเป็น Hub ทางด้าน Healthcare ของโลก ยิ่งทำให้ธุรกิจสุขภาพ เติบโตมากขึ้นในรอบหลายปีที่ผ่านมา โดยในส่วนของ บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด นั้นดำเนินธุรกิจที่ เกี่ยวกับการสนับสนุนทางการแพทย์ ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการตรวจวิเคราะห์ ทางการแพทย์ การให้บริการวิศวกรรมทางการแพทย์ บริการเกี่ยวกับงานด้านปราศจากเชื้อ และการ บริหารงานด้าน Supply Chain โดยในปีที่แล้วมีรายได้รวมถึง 24,000,000 บาท คิดเป็นสัดส่วน รายได้จาก 4 ธุรกิจ ร้อยละ 60:15:15 และ 10 ตามลำดับ หรือคิดเป็นสัดส่วนรายได้ในประเทศร้อยละ 98 ต่างประเทศร้อยละ 2

การเติบโตของธุรกิจสุขภาพทำให้ผู้ที่อยู่เบื้องหลังของธุรกิจนี้อย่าง บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด มีโอกาสเติบโตเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ คือ ผู้ให้การสนับสนุนบริการทางด้านการแพทย์และธุรกิจ โรงพยาบาลทั้งในและต่างประเทศที่ครบวงจรที่สุด และในปีนี้เป็นปีที่ มีนโยบายเจาะตลาดไปที่ผู้บริโภคโดยตรง หรือเป็นการทำธุรกิจแบบ Business to Consumers จากที่ ผ่านมาเป็นแบบ Business to Business กับลูกค้าที่เป็นทั้ง โรงพยาบาลในเครือและนอกเครือกว่าพัน การขยายตลาดไปยังผู้บริโภคโดยตรงในครั้งนี้ ทำให้คาดว่าสิ้นปีนี้น่าจะมีรายได้ถึง 300,000,000 บาทอย่างแน่นอน

จากนโยบายที่จะขยายกลุ่มเป้าหมายไปที่ผู้บริโภคโดยตรง (Business to Consumers) จะเริ่มจากการให้บริการที่เกี่ยวกับการตรวจวิเคราะห์ทางการแพทย์ (Laboratory Services) ที่ ให้บริการตรวจวิเคราะห์เลือด สำหรับการตรวจสุขภาพทั่วไป ตรวจเตรียมสมรส-มีบุตร ตรวจก่อน เดินทางไปต่างประเทศ ตรวจเข้าทำงาน หรือประกอบการทำประกันชีวิต และอื่นๆตามใบสั่งแพทย์ ซึ่งทำให้รู้ค่าบ่งชี้ของเลือดต่างๆ อาทิ ภาวะเบาหวาน เชื้อระดับไขมันในเลือด การทำงานของตับ การทำงานของไตความสมบูรณ์ของเลือด โรคมัลติซิมเมีย หาสารเสพติด ระดับฮอร์โมนในร่างกาย ตรวจการตั้งครรภ์ หาเชื้อ HIV ไวรัสตับอักเสบ หาสารบ่งชี้มะเร็งชนิดต่าง ๆ การทำงานของต่อม ไทรอยด์ การตรวจทางพยาธิวิทยา (Pathology) เป็นต้น โดยลูกค้าสามารถเข้ามาที่ Lab Center ของ บริษัท เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ได้ทุกสาขาทั่วประเทศซึ่งจะช่วยให้ลูกค้ามีความ สะดวก สามารถดูแลสุขภาพของตนเอง และเมื่อมีความจำเป็นก็สามารถนำผลตรวจนี้ไปปรึกษา รักษากับโรงพยาบาลต่อไป

นอกจากนี้ บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด เตรียมความพร้อมกับการรับมือ ของตลาดที่คาดว่าจะแข่งขันรุนแรงหลังจากเข้าร่วมกับประชาคมอาเซียน ประกอบกับปริมาณ ผู้สูงอายุกับผู้ที่ใส่ใจในเรื่องสุขภาพที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น โดยการเข้าไปตั้งบริษัทในกัมพูชา และ

บริษัทร่วมทุนในพม่า ลาว และสิงคโปร์ และกำลังจะขยายไปยังประเทศ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย เป็นลำดับต่อไปกล่าวได้ว่า บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด เป็นผู้ประกอบการไทยรายแรก และรายเดียวที่ขยายตัวในธุรกิจห้องแล็บในภูมิภาคนี้ ส่วนในประเทศ บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด มีแล็บขนาดใหญ่ขยายไปในหลายจังหวัดทั่วประเทศกว่า 40 แห่ง บริษัท เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด จึงเชื่อว่าบริษัทมีความพร้อมสำหรับการแข่งขันจากต่างชาติที่กำลังจะเกิดขึ้นหลัง AEC และตั้งเป้าหมายว่าจะเป็น Regional Brand ภายใน 3 ปีข้างหน้า

อย่างไรก็ตาม เมื่อธุรกิจถูกจำกัดอยู่แค่ในแวดวงทางการแพทย์ การจะทำตลาดที่เน้นไปที่การจัดสัมมนาหรือจัดประชุมวิชาการขนาดใหญ่ปีละ 2-3 งาน ทำเอกสารหรือมีไอเดียที่สื่อสารข้อมูลไปยังแพทย์โดยตรง เช่น ไคเรคทอรี ด็อกเตอร์ อิน ไทยแลนด์ (Doctors in Thailand Directory) เป็นการรวมสุดยอดแพทย์ในทุกสาขาวิชาอยู่ในไคเรคทอรี เพื่อเป็นการแนะนำแพทย์ให้เป็นที่รู้จัก โดยจะวางอยู่ตามสายการบิน เพื่อสนับสนุน Medical Tourism และยังเป็นการแนะนำแพทย์ผู้เชี่ยวชาญของไทยให้คนทั่วโลกได้รู้จัก ซึ่งอันนี้เป็นหนึ่งกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ให้กับบริษัท เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

คาดว่าในเร็ว ๆ นี้ธุรกิจประเภทนี้จะต้องมีการ โฆษณาผ่านผ่านสื่อที่เป็นมากกว่านี้ เพราะตลาดจะมีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้น บริษัท เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด จึงต้องมองหาบุคลากร การบริหารงาน และเทคโนโลยี โดยในเรื่องของบุคลากร บริษัท เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในการการลงทุนจ้างบุคลากรเข้ามาร่วมทีมกัน ส่วนการบริหารงาน จะมีการทำงานที่ชัดเจน มีมาตรฐาน อย่างห้องแล็บและการให้บริการต่าง ๆ ก็ได้มาตรฐานของ Laboratory Accreditation, Hospital Accreditation, ISO, และ JCI เป็นมาตรฐานที่โรงพยาบาลชั้นนำต้องได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับปฏิบัติในการคัดเลือก จัดซื้อ จัดหา ประเมิน บำรุงรักษา สอบเทียบ ซ่อม ของเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ให้ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันทั้งโรงพยาบาล
2. เพื่อรักษามาตรฐานของเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ให้สามารถใช้งานได้ อย่างถูกต้อง เทียงตรง แม่นยำ ปลอดภัย มีอายุการใช้งานที่ยืนยาวและพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา
3. เพื่อป้องกันไม่ให้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ไม่ได้มาตรฐานถูกนำไปใช้งาน/ให้บริการ
4. เพื่อให้ผู้มารับบริการมีความมั่นใจและได้รับความปลอดภัยสูงสุดในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์

5. เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ที่รับบริการแผนกเทคโนโลยีทางการแพทย์ได้รับความสะดวกรวดเร็วและสามารถตรวจเช็คสถานะของเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้
วิสัยทัศน์ “เป็น บริษัท ชี้นำที่ให้บริการที่ใช้ร่วมกันที่ดีในโรงพยาบาลและองค์กรการดูแลสุขภาพ
ในระดับสากล”

ภารกิจของเรา “เพื่อส่งมอบได้เปรียบในการแข่งขันให้กับ โรงพยาบาลและองค์กรด้านการดูแลสุขภาพที่มีห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย บริการโซลูชันห่วงโซ่อุปทาน นวัตกรรมการประมวลผลผ่านการฆ่าเชื้อคุณภาพสูงและมีประสิทธิภาพชีวภาพทางการแพทย์”

การบริการของบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

1. ด้าน คลินิก บริการต่างๆ

1.1 ห้องปฏิบัติการ ด้านคลินิก การบริการ ห้องปฏิบัติการทางคลินิกของเรา
ครอบคลุมการวิจัยที่หลากหลายที่ผู้ป่วยและแพทย์ต้องการตัดสินใจด้านสุขภาพ

1.2 ห้องปฏิบัติการพยาธิวิทยา เป็นผู้นำทางด้านความเสี่ยงด้านสุขภาพการ
ประเมินวินิจฉัยวิทยาสารเคมีตกค้างที่เป็นพิษ เช่นสารตะกั่วการโรงงานอุตสาหกรรม

1.3 ห้องปฏิบัติการ ชีวภาพ-โมเลกุล การให้บริการด้านการวินิจฉัยใช้เทคโนโลยี
ขั้นสูงด้านสุขภาพไบโอโมเลกุลให้ห้องปฏิบัติการทดสอบที่หลากหลายซึ่งช่วยให้แพทย์วินิจฉัย
อาการและโรคติดเชื้อทางพันธุกรรม เป็นต้น

2. ด้านบริการ วิศวกรรมต่างๆ

2.1 ด้านวิศวกรรมทางการแพทย์ การซ่อมแซม บำรุงเก็บรักษา อุปกรณ์ทาง
การแพทย์ให้อยู่ในสภาพที่ดีคือแผนการบำรุงรักษา และแผนการสอบเทียบ เครื่องมือใน
โรงพยาบาล

2.2 การแก้ปัญหาอุปกรณ์เครื่องมือแพทย์

3. การควบคุมการติดเชื้อ

3.1 ด้านการฟอกเลือด

3.2 ด้านการทำความสะอาดเครื่องมือ

4. การขนส่ง logistic เป็นผู้นำให้บริการการจัดการสินค้าคงคลังรวมถึงการวางแผนการ
จัดซื้อสินค้าคงคลัง การจัดเก็บและกระจายอุปกรณ์ทางการแพทย์โดยทีมงานของเภสัชกรที่มี
ประสบการณ์ในโรงพยาบาล

4.1 การส่งเครื่องมือต่างๆ

4.2 การขนส่ง Lab ต่างตามโรงพยาบาล

ระบบปฏิบัติการขององค์กร

1. กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท
2. วางแผนงานการขยายตัวของธุรกิจ เกี่ยวกับงานวิศวกรรมเครื่องมือแพทย์
3. วางแผนงานของบริษัท โดยการกำหนดพันธกิจของบริษัท จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส

และอุปสรรคของบริษัท เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล และควบคุมการทำงานร่วมกับฝ่ายต่างๆ ของบริษัท

หน้าที่ ผู้จัดการ

1. บริหารจัดการด้านเครื่องมือแพทย์
2. บริหารจัดการเครื่องมือให้ผู้ใช้ หรือ ผู้ป่วยมีความปลอดภัยมากที่สุด
3. บริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นให้อยู่ในภายใต้งบประมาณที่กำหนด
4. ควบคุมมาตรฐานของงานเครื่องมือแพทย์ให้อยู่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ของ

โรงพยาบาล

5. มอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้แก่ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง
6. ประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อหาแนวแก้ไข

ปัญหาต่างๆ

หน้าที่ หัวหน้า เครื่องมือส่วนกลาง

1. จัดการตรวจสอบเครื่องมือทางการแพทย์ หมุนเวียนให้พร้อมใช้
2. ตรวจสอบเช็คประเมินสภาพเครื่องว่าสภาพอายุการใช้งานตามมาตรฐานกำหนด
3. บริหารจัดการและวางแผนใช้และการซื้อทดแทน หรือยืมเครื่อง ระหว่างเครือข่าย
4. สรุปการยืม-จ่ายเครื่องทั้งหมดให้ทางโรงพยาบาล

หัวหน้าทีมซ่อมบำรุง

1. กำหนดงบประมาณ ระยะเวลาและหน้าที่ที่รับผิดชอบทีมงานเครื่องมือกลุ่มเครื่องมือทางการแพทย์
2. ประเมินความก้าวหน้าของงานและปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่องเสมอ
3. ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกทีมแต่ละคน
4. จัดสรรงานให้กับทีมงานและชี้แจงถึงขอบเขตงานและรายละเอียดต่างๆ ที่กำหนด
5. ติดต่อประสานงานกับลูกค้าภายในและภายนอกบริษัทเพื่อสนับสนุนหรือบริการ

จัดการงาน และอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

6. ทำการประเมินสภาพและแท่งชำรุดเครื่องมือที่ไม่พร้อมใช้งานให้กับทางโรงพยาบาล เพื่อที่จะทำการซื้อทดแทนเครื่องเก่า

หัวหน้า ทีมรังสี

1. กำหนดงบประมาณ ระยะและหน้าที่ที่รับผิดชอบทีมงานเครื่องมือกลุ่มรังสี
2. ประเมินความก้าวหน้าของงานและปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่องเสมอ
3. ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกทีมแต่ละคน
4. จัดสรรงานให้กับทีมงานและชี้แจงถึงขอบเขตงานและรายละเอียดต่างๆ ที่

กำหนด

5. ติดต่อประสานงานกับลูกค้าภายในและภายนอกบริษัทเพื่อสนับสนุนหรือบริการจัดการงาน และอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) พบว่าลักษณะงาน ได้แก้ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานความเข้าใจในกระบวนการทำงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ได้แก้ตัวแปรความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรความพึงพอใจขององค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ส่วนในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) แตกต่างกัน จะมีความผูกพัน ต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่เป็น โสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า

พนักงานที่สมรส ม่าย หย่าหรือแยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สุธิษา แก้วประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท คอมเซเว่น อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด. ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 - 30 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 บาท แต่ไม่ถึง 20,000 บาท เป็นพนักงานระดับผู้จัดการร้านซูเปอร์ไวเซอร์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 ปี ถึง 3 ความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน แต่ไม่เห็นด้วยต่อลักษณะองค์กร โดยที่พนักงานไม่เห็นด้วยกับนโยบายการทำงานและการไม่แจ้งรายละเอียดอย่างชัดเจนมากที่สุด พบว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท คอมเซเว่น อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงจากการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานที่มี เพศ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพทางการสมรส โสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรและด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางสำหรับด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี 2. เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน ของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัททู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระดับ

การศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.053 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.014. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสำคัญของคนต่อองค์การกับด้านความพึงพอใจขององค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับก่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันทนา ลีรุ่งเรืองพร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท มิตซูชิ โอ.เอส.เค. โกลด์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์ ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจากการศึกษาพบว่าความผูกพันโดยภาพรวม ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับก่อนข้างสูงแต่ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันโดยรวมของพนักงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน เมื่อศึกษาในรายละเอียดพบว่าความเชื่อมั่น ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์การแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและจำนวนวันลา กิจความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษาและแผนกที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อองค์การและความสุขต่อองค์การที่แตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน

เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร จำนวน 244 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความ

เชื่อมั่น 0.8568 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยใช้สถิติเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ด้าน ความคาดหวังต่อองค์กร ร้อยละ 39.03 รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์การบริหาร ในองค์การบริหาร ร้อยละ 17.07 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 13.17 เมื่อจำแนกเป็นราย ประเด็นในภาพรวม ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขึ้นกว่าเดิมเพื่อการ รองรับในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก ร้อยละ 10.73 รองลงมาคือจัดให้มีการพัฒนา บุคลากรด้วยการประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์การอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ร้อยละ 10.24 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรจัดให้มีการจัดตั้งเครื่องมืออุปกรณ์ การสื่อสาร ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เช่น ทีวีวงจรปิด และห้องประชุมที่พร้อมสมบูรณ์ สำหรับการ ประชุมภายในหรือภายนอก และควรจัดให้มีชมรมกลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์การ ตาม ความเหมาะสม ร้อยละ 2.44

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล นครยะลา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลาโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลาโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง 2. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่โดยตัวอย่างในกลุ่มได้จากการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 277 คน ความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากและ มีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผล การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล และ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความมีอิสระในการ ทำงาน 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า

กุลธนิดา ผลเวช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ไทย-เยอรมัน ผลการศึกษาพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย-เยอรมันมี ความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า เพศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานและปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ส่วนอายุระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน 3. ข้อเสนอแนะและ แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า ต้องการให้พิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้มากขึ้น

จิตติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผล การศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ก่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความ คิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ใน การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับก่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบ การณ์ในการทำงานของ พนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อิงอร ต้นพันธ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างาน ต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานเพศหญิง อายุ 20-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการ สมรสโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท อายุงาน ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป และมีความคิดเห็น ต่อปัจจัยภายในองค์กร แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านรูปแบบในการ ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก สำหรับด้าน โอกาส ความก้าวหน้าการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความ

ผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์กร ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สาयনী คำดิบ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

วิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ตำแหน่งงานเป็นครู และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความผูกพันด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรทั้งสามด้านมีผลต่อความผูกพันองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานกับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านมิติการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านมิติการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ด้านมิติการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ด้านมิติการทำงานได้ทำงานที่ท้าทาย

ความสามารถ ด้านมิติความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
ปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการคง
อยู่ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ประชากร

ประชากร (Population) ที่นำมาศึกษาครั้งนี้ใช้จำนวนประชากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพทั้งหมด ซึ่งมีประชากรทั้งหมดจำนวน 47 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยวางแนวคำถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา กรอบแนวคิด ทฤษฎี และศึกษาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ ซึ่งเป็นข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพในแต่ละด้านซึ่งเป็นข้อมูลระดับเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- ด้านอิสระในการการทำงาน
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- ด้านความหลากหลายของงาน

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลกรุงเทพในแต่ละด้านซึ่งเป็นข้อมูลระดับเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร

- ด้านขนาดขององค์กร
- ด้านการกระจายอำนาจในองค์กร
- ด้านการมีส่วนร่วมการบริหาร

ส่วนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลกรุงเทพในแต่ละด้านซึ่งเป็นข้อมูลระดับเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

- ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร
- ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ส่วนที่ 5: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลกรุงเทพในแต่ละด้านซึ่งเป็นข้อมูลระดับเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร

- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
- ความผูกพันด้านความรู้สึก
- ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์เป็น 5 ระดับคะแนนดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น โดยวิธีคำนวณหาช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

นำมาหาเกณฑ์เฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพในแต่ละด้านดังนี้

ระดับคะแนน	4.21-5.00	หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน	3.41-4.20	หมายถึง มาก
ระดับคะแนน	2.61-3.40	หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน	1.81-2.60	หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน	1.00-1.80	หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับดังนี้ (Hinkle, 1998)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30-0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลเองโดยการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพจำนวน 47 คน ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร
- 3.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงทั้งในแง่ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม
- 3.3 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับลักษณะที่จะวัด (IOC : Index Of Objective Congruence)
- 3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากร
- 3.5 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพทั้งหมด แล้วอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม ให้ทราบถึงขั้นตอน
- 3.6 เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 47 ฉบับ
- 3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากบุคลากร มาตรวจเช็คความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- 4.2 ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส
- 4.3 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 4.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 4.5 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐานค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านคุณลักษณะงานวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย μ (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านลักษณะขององค์การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย μ (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย μ (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 5 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย μ (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่ จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล สำหรับสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากร 2 กลุ่ม และ สำหรับ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากรมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐาน 2-4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ใช้สถิติ ค่าสัมพัทธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้เกณฑ์ ของ Hinkle ความหมายของค่าใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้นด้วย หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง ตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง

2. ถ้า r เป็นลบ หรือมีค่าใกล้ -1 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นแต่ทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ ถ้าค่าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ศูนย์แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
4. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X กับ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
- เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ดังนี้

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30-0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าเรื่องนี้เป็นความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ผู้วิจัยกำหนดบุคลากร จำนวน 47 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับมาสมบูรณ์ครบทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนบุคลากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูล
σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกความสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่และร้อยละ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	32	68.09
	หญิง	15	31.91
	รวม	47	100
อายุ	21 - 30 ปี	21	44.68
	31 - 40 ปี	24	51.06
	41 ปีขึ้นไป	2	4.26
	รวม	47	100

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	17.02
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	39	82.98
	รวม	47	100
สถานภาพสมรส	โสด	31	65.96
	สมรส	16	34.04
	รวม	47	100
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	7	14.89
	มากกว่า 1ปี -3 ปี	23	48.94
	มากกว่า 3 ปี -5 ปี	13	27.66
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4	8.51
	รวม	47	100
รายได้ต่อเดือน	15,001-20,000 บาท	25	53.19
	20,001-30,00 บาท	15	31.91
	30,001 บาทขึ้นไป	7	14.89
	รวม	47	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 68.09 ส่วนเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 51.06 รองลงมาคือ 21 - 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 44.68 และน้อยที่สุด คือ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 82.98 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.02

สถานะภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 65.96 และน้อยสุด คือ สถานะภาพสมรส คิดเป็น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 34.04

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1ปี -3 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 48.94 รองลงมาคือ มากกว่า 3 ปี -5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.66 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนช่วง 15,001-20,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 53.19 รองลงมา คือ ช่วง 20,001-30,00 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 และน้อยที่สุด คือ ช่วง 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ มีอิสระในการการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความหลากหลายของงาน และความท้าทายของงาน โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานโดยรวม	4.18	0.66	มาก	
- ด้านความหลากหลายของงาน	4.30	0.74	มากที่สุด	
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.21	0.64	มากที่สุด	
- ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.15	0.65	มาก	
- ด้านความท้าทายของงาน	4.05	0.59	มาก	
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน				
1.1 ท่านมีส่วนกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	4.51	0.75	มากที่สุด	1
1.2 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองเพื่อ ตัดสินใจในการทำงานในส่วนที่ท่าน รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	4.30	0.66	มากที่สุด	2
1.3 ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองมีอิสระในการ ทำงานและได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์	4.30	0.66	มากที่สุด	2
1.4 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.55	มาก	3
1.5 งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท่านถูกควบคุม/ ติดตามอย่างใกล้ชิด	3.98	0.57	มาก	4
1.6 กฎ ระเบียบ ในองค์กรของท่านส่วนใหญ่ ไม่จำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน	3.79	0.72	มาก	5

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น				
2.1 ท่านสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานร่วมกันได้	4.30	0.72	มากที่สุด	1
2.2 ท่านคิดว่างานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นมีความท้าทาย	4.26	0.71	มากที่สุด	2
2.3 ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.26	0.71	มากที่สุด	2
2.4 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.21	0.51	มากที่สุด	3
2.5 ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	4.21	0.55	มากที่สุด	4
2.6 ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.67	มาก	5
2.7 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.64	มาก	6
3. ด้านความหลากหลายของงาน				
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์	4.60	0.58	มากที่สุด	1
3.2 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรอยู่เสมอ	4.38	0.85	มากที่สุด	2
3.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานที่ต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	4.32	0.73	มากที่สุด	3

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในหลายๆด้านร่วมกัน	4.26	0.97	มากที่สุด	4
3.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีขั้นตอนและ วิธีการที่ชัดเจนเป็นระบบ	3.94	0.57	มาก	5
4 ด้านความท้าทายของงาน				
4.1 งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถของท่าน	4.21	0.69	มากที่สุด	1
4.2 แม้บางครั้งท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ ท่านก็สามารถทำงานนั้นเป็นผลสำเร็จ	4.09	0.62	มาก	2
4.3 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การ พัฒนาองค์กร	4.06	0.6	มาก	3
4.4 งานที่ท่านทำมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และซับซ้อน	4.02	0.61	มาก	4
4.5 งานที่ท่านปฏิบัติต้องพบกับการแก้ปัญหาอยู่ เสมอ	3.96	0.51	มาก	5
4.6 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่องค์กรให้ ความสำคัญ	3.96	0.51	มาก	5

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ บุคลากรจำนวน 47 คน ให้คะแนนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.30 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.21 และน้อยที่สุด คือ ความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 รายละเอียดแต่ละหัวข้อสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความมีอิสระในการทำงาน

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมีส่วนกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.51 รองลงมา คือ การมีความรู้ดีกว่าตัวเองมีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.30 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวข้อ กฎ ระเบียบ ในองค์กรของท่านส่วนใหญ่ไม่จำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.79

ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.30 รองลงมา คือ การคิดว่างานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นมีความท้าทาย และ เพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.26 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.06

ความหลากหลายของงาน

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นความหลากหลายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.60 รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.38 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีขั้นตอนและวิธีการที่ชัดเจนเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย 3.94

ความท้าทายของงาน

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นความท้าทายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.21 รองลงมา คือ แม้บางครั้งท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ท่านก็สามารถทำ งานนั้นเป็นผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติต้องพบกับการแก้ปัญหาอยู่เสมอ และงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.96

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ ขนาดขององค์กร การกระจายอำนาจในองค์กร และการมีส่วนร่วมการบริหาร โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากร เครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ระดับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัย ด้านลักษณะขององค์กร โดยรวม	4.08	0.72	มาก	
- การมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.05	0.77	มาก	
- ขนาดขององค์กร	4.15	0.74	มาก	
- การกระจายอำนาจในองค์กร	4.03	0.65	มาก	
1 ความมีอิสระในการทำงาน				
1.1 หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบที่ชัดเจน	4.28	0.76	มากที่สุด	1
1.2 องค์กรของท่านมีการจัดระบบงานที่ชัดเจน	4.28	0.79	มากที่สุด	2
1.3 อาคารสถานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ และมีความเป็นสัดส่วน	4.13	0.71	มาก	3
1.4 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ หนังสือ และคู่มือปฏิบัติงานมีความเพียงพอ และทันสมัย	4.11	0.69	มาก	4
1.5 ระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนและสัมพันธ์กับองค์กร	4.11	0.82	มาก	5
1.6 องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย และการบริหารให้เหมาะสมกับขนาดขององค์กร	4.00	0.68	มาก	6

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2 การกระจายอำนาจในองค์กร				
2.1 องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	4.34	0.66	มากที่สุด	1
2.2 เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิบัติงานของท่าน	4.13	0.77	มาก	2
2.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.09	0.59	มาก	3
2.4 ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี	3.55	0.58	มาก	4
3 การมีส่วนร่วมการบริหาร				
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร	4.26	0.71	มากที่สุด	1
3.2 ท่านได้มีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิม	4.15	0.73	มาก	2
3.3 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหมายและมีสำคัญต่อองค์กร	4.00	0.69	มาก	3
3.4 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติการ	4.00	0.85	มาก	4
3.5 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนป้องกันความบกพร่องจากการปฏิบัติการ	3.85	0.85	มาก	5

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ บุคลากรจำนวน 47 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณารายหัวข้อพบว่า ขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.15 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.05 และน้อยที่สุด คือ การกระจายอำนาจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.03 รายละเอียดแต่ละหัวข้อสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ขนาดขององค์กร

บุคลการให้ระดับความคิดเห็นขนาดขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบที่ชัดเจน และ องค์กรของท่านมีการจัดระบบงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.28 รองลงมา คือ อาคารสถานที่ที่มีความสะอาด เป็นระเบียบและมีความเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและการบริหารให้เหมาะกับขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.00

การกระจายอำนาจในองค์กร

บุคลการให้ระดับความคิดเห็นการกระจายอำนาจในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.34 รองลงมา คือ เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี มีค่าเฉลี่ย 3.55

การมีส่วนร่วมการบริหาร

บุคลการให้ระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมการบริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.26 รองลงมา คือ ท่านได้มีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมมีค่าเฉลี่ย คือ 4.15 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนป้องกันความบกพร่องจากการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.85



ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ ขนาดขององค์กร การกระจายอำนาจในองค์กร และการมีส่วนร่วมการบริหาร โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ระดับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม	4.17	0.73	มาก	
- ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อองค์กร	4.29	0.63	มากที่สุด	
- ความคาดหวังที่จะได้รับการ	4.22	0.78	มากที่สุด	
- ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงพิงได้	3.98	0.77	มาก	
1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร				
1.1 ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.43	0.50	มากที่สุด	1
1.2 เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	4.40	0.54	มากที่สุด	2
1.3 ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย	4.17	0.67	มาก	3
1.4 งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.17	0.82	มาก	4
2 ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงพิงได้				
2.1 ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	4.38	0.74	มากที่สุด	1

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2.2 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่และ และความรับผิดชอบ	4.19	0.80	มาก	2
2.3 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิ การศึกษาและความรู้ความสามารถ	4.19	0.80	มาก	2
2.4 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	4.02	0.77	มาก	3
2.5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเหมาะสม	3.81	0.74	มาก	4
2.6 เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้ดี	3.30	0.74	มาก	5
3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร				
3.1 องค์กรให้การสนับสนุนแก่ท่านได้มีโอกา สพัฒนาความรู้	4.74	0.67	มากที่สุด	1
3.2 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.32	0.74	มากที่สุด	2
3.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่าง เหมาะสม	4.02	0.68	มาก	3
3.4 ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและ ยุติธรรม	3.81	1.02	มาก	4

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ บุคลากรจำนวน 47 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณารายหัวข้อพบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 รองลงมา คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.22 และน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ มีค่าเฉลี่ย 4.17 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.43 รองลงมา คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.40 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย และ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.17

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.30

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรให้การสนับสนุนแก่ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.74 รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.32 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.85

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ ด้านขนาดขององค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานโดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ระดับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	4.10	0.54	มาก	
- ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.16	0.63	มาก	
- ด้านบรรทัดฐาน	4.08	0.42	มาก	
- ด้านความรู้สึก	4.05	0.56	มาก	
1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร				
1.1 ท่านภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	4.43	0.65	มากที่สุด	1
1.2 ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	4.26	0.57	มากที่สุด	2
1.3 ท่านมีความยินดีที่จะทำงานในองค์กรต่อไป แม้ไม่มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	4.23	0.81	มากที่สุด	3
1.4 ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้	4.04	0.62	มาก	4
1.5 ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะไปเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	3.83	0.52	มาก	5

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.6 ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	3.11	0.57	มาก	6
2 ด้านความรู้สึก				
2.1 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.34	0.56	มากที่สุด	1
2.2 ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	4.23	0.48	มากที่สุด	2
2.3 ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	4.19	0.61	มาก	3
2.4 องค์กรมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก	4.13	0.49	มาก	4
2.5 ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใดๆ	4.13	0.68	มาก	5
2.6 ท่านรู้สึกชื่นชมและชื่นชอบระบบขององค์กรของท่าน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน	3.96	0.36	มาก	6
2.7 ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	3.72	0.71	มาก	7
2.8 ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้	3.68	0.56	มาก	8
3 ด้านบรรทัดฐาน				
3.1 ท่านมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค	4.21	0.46	มากที่สุด	1
3.2 ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	4.19	0.45	มาก	2

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3.3 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	4.19	0.45	มาก	2
3.4 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติการในองค์กร	4.13	0.4	มาก	3
3.5 ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้เนื่องจากท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้	4.09	0.35	มาก	4
3.6 ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	3.96	0.36	มาก	5
3.7 ท่านจะรู้สึกผิดถ้าหากตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.81	0.45	มาก	6

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ บุคลากรจำนวน 47 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.16 รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 4.05 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.43 รองลงมา คือ ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้มีค่าเฉลี่ย คือ 4.26 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.11

ด้านความรู้สึก

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.34 รองลงมา คือ หัวข้อ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก มี

ค่าเฉลี่ย คือ 4.23 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวข้อ ท่านรู้สึกชื่นชมและชื่นชอบระบบขององค์กรของท่าน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96

ด้านบรรทัดฐาน

บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า หัวข้อท่านมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.21 รองลงมา คือ หัวข้อท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวข้อท่านจะรู้สึกผิดถ้าหากตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.81



ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน
 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มี
 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 H_0 : เพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
 H_1 : เพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความ
 แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากร 2 กลุ่ม

ตาราง 4.6 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig.
		μ	σ	μ	σ		
1	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.34	0.39	3.42	0.29	0.45	0.65
2	ด้านความรู้สึกรัก	4.22	0.43	3.59	0.21	0.71	0.48
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.16	0.37	3.87	0.11	0.02	0.99
	ภาพรวม	4.24	0.39	3.62	0.19	0.41	0.68

จากตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ตามเพศที่
 แตกต่างกันมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ทั้งด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้าน
 ความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.68 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ
 องค์กรที่ไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรกัน

H_0 : อายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากรมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 4.7 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.252	2	1.626	6.561	0.003*
		ภายในกลุ่ม	10.906	44	0.248		
		รวม	14.158	46			
2	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.37	2	1.185	2.135	0.004*
		ภายในกลุ่ม	8.21	44	0.187		
		รวม	10.58	46			
3	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.595	6.015	0.005*
		ภายในกลุ่ม	4.351	44	0.099		
		รวม	5.541	46			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.179	2	1.09	6.961	0.002*
		ภายในกลุ่ม	6.887	44	0.157		
		รวม	9.067	46			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ตามอายุที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้สึกมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐานค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกมีค่า และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
μ	3.92	3.85	4.38
21 - 30 ปี	3.92	0.245 (0.004*)	0.165 (0.332)
31 - 40 ปี	3.85	-	-0.092 (0.257)
41 ปีขึ้นไป	4.38	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มี อายุ 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร่วมกัน จำแนกตามอายุ

อายุ		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	μ	3.85	3.81	4.30
21 - 30 ปี	3.85	-	-0.399 (0.040*)	-0.080 (0.637)
31 - 40 ปี	3.81		-	-0.113 (0.433)
41 ปีขึ้นไป	4.30			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกัน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ อายุ 21 – 30 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร่วมกัน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามอายุ

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป	
	μ	3.94	4.00	4.26
21 - 30 ปี	3.94	-	-0.296 (0.015*)	-0.362 (0.004*)
31 - 40 ปี	4.00	-	-	-0.066 (0.508)
41 ปีขึ้นไป	4.26	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่

ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 21 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 21 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		t	sig.
		ปริญญาตรี		หรือเทียบเท่า			
		μ	σ	μ	σ		
1	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.95	0.07	4.02	0.50	0.919	0.40
2	ด้านความรู้สึกรัก	4.92	0.06	3.90	0.54	2.140	0.12
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.99	0.02	3.95	0.58	0.834	0.44
	ภาพรวม	4.76	0.15	3.93	0.34	0.916	0.40

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ทั้งด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.40 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	โสด		สมรส		t	sig.
		μ	σ	μ	σ		
1	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.14	0.69	4.26	0.24	0.91	0.37
2	ด้านความรู้สึก	4.08	0.72	4.07	0.39	0.01	0.99
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.11	0.76	4.16	0.41	0.27	0.79
	ภาพรวม	4.08	0.53	4.05	0.18	0.27	0.79

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทั้งด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.79 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากรมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	1.76	0.17
		ภายในกลุ่ม	13.69	43	0.32		
		รวม	15.38	46			
2	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	3.48	3	1.16	3.48	0.02*
		ภายในกลุ่ม	14.33	43	0.33		
		รวม	17.82	46			
3	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.93	3	1.31	3.52	0.02*
		ภายในกลุ่ม	16.01	43	0.37		
		รวม	19.94	46			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	1.43	3	0.48	2.68	0.06
		ภายในกลุ่ม	7.64	43	0.18		
		รวม	9.07	46			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_1 และยอมรับ H_0 แสดงว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี				
	μ	4.27	1-3 ปี 4.21	3- 5 ปี 4.02	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป 4.06
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.27	-	0.245 (0.000*)	0.057 (0.527)	0.212 (0.252)
มากกว่า 1ปี -3 ปี	4.21		-	0.249 (0.001*)	-0.037 (0.841)
มากกว่า 3ปี - 5 ปี	4.02			-	0.154 (0.420)
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4.06				-

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1ปี -3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 3- 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จําแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	1-3 ปี	3- 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
	μ	4.43	4.34	3.94	3.5
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.43	-	0.163 (0.030*)	0.144 (0.210)	0.263 (0.156)
มากกว่า 1ปี -3 ปี	4.34		-	0.426 (0.022*)	0.59 (0.156)
มากกว่า 3ปี - 5 ปี	3.94			-	-0.114 (0.210)
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.5				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่

ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จําแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1ปี -3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 3- 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากรมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ที่	ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งแห่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2	0.48	1.45	0.25
		ภายในกลุ่ม	14.43	44	0.33		
		รวม	15.38	46			
2	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	2.08	0.14
		ภายในกลุ่ม	16.28	44	0.37		
		รวม	17.82	46			
3	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	0.64	1.50	0.24
		ภายในกลุ่ม	18.67	44	0.42		
		รวม	19.94	46			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	2.53	0.09
		ภายในกลุ่ม	8.13	44	0.19		
		รวม	9.07	46			

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.09 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

H_0 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ ค่าสัมพันธแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้เกณฑ์ ของ Hinkle D.E

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กร

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation(r)	Sig.	
ด้านมีอิสระในการทำงาน	0.952	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.947	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ด้านความหลากหลายของงาน	0.877	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูง
ด้านความท้าทายของงาน	0.932	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
รวม	0.962	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.962$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก ซึ่งสามารถแจกแจงความสัมพันธ์รายชื่อได้ดังนี้

ด้านมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.952$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.947$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.877$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

ด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.932$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ ค่าสัมพัทธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้เกณฑ์ ของ Hinkle

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านขนาดขององค์การ	0.939	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ด้านการกระจายอำนาจใน องค์การ	0.957	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ด้านการมีส่วนร่วมการบริหาร	0.954	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
รวม	0.966	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.966$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก ซึ่งสามารถแจกแจงความสัมพันธ์รายข้อได้ดังนี้

ด้านขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก ($r = 0.939$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ด้านการกระจายอำนาจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก ($r = 0.957$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านการกระจายอำนาจในองค์การมีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ด้านการมีส่วนร่วมการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.954$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านการมีส่วนร่วมการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคคลลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

H_0 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ ค่าสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้เกณฑ์ ของ Hinkle D.E

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ จากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation(r)	Sig.	
ความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อ องค์กร	0.901	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึง พอใจ	0.942	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	0.957	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก
รวม	0.957	0.000*	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.957$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก ซึ่งสามารถแจกความสัมพันธ์รายข้อได้ดังนี้

ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.901$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.942$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.954$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	✓	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	-	-	-	-
ประสบการณ์การทำงาน	-	✓	✓	✓
รายได้ต่อเดือน	-	-	-	-

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
ด้านมีอิสระในการการทำงาน	✓	✓	✓	✓
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	✓	✓	✓
ด้านความหลากหลายของงาน	✓	✓	✓	✓
ด้านความท้าทายของงาน	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านบรรทัดฐาน	
ด้านขนาดขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ด้านการกระจายอำนาจในองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ด้านการมีส่วนร่วมการบริหาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 4

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านบรรทัดฐาน	
ความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓
ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	✓	✓	✓	✓
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน และ 2) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อนำผลการวิจัยมาร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และรักษาพนักงานที่คุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด สรุปผลและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 47 คน มีข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

ปัจจัยด้านเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 68.09 เป็นเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91

ปัจจัยด้านอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 51.06 รองลงมาคือช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 44.68 และน้อยที่สุดคือ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26

ปัจจัยด้านการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 82.98 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.02

ปัจจัยด้านสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพ โสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 65.96 และน้อยที่สุดคือสถานภาพสมรส จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 34.04

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 1ปี-3 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 48.94 ประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 3ปี- 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.66 รองลงมา ประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 และน้อยสุดคือประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51

ปัจจัยด้านรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ช่วง15,001-20,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 53.19 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 20,001-30,00 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 และน้อยสุดคือรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89

1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และน้อยที่สุด คือ ด้านความท้าทายของงาน

1.3 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมการบริหาร และน้อยที่สุด คือ ด้านการกระจายอำนาจในองค์กร

1.4 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิผลที่ได้รับจากการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้

1.5 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึก

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคคลลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ในส่วนเรื่องปัจจัยเรื่องเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.962$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก ซึ่งสามารถแจกความสัมพันธ์รายข้อได้ดังนี้

ด้านมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.952$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.947$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.877$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

ด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.932$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.966$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก ซึ่งสามารถแจกความสัมพันธ์รายชื่อได้ดังนี้

ด้านขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.939$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ด้านการกระจายอำนาจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.957$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านการกระจายอำนาจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ด้านการมีส่วนร่วมการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.954$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ด้านการมีส่วนร่วมการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการ

วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงมาก ($r = 0.957$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก ซึ่งสามารถแจกแจงความสัมพันธ์รายชื่อได้ดังนี้

ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.901$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.942$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ($r = 0.954$) โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

2. การอภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายวิเคราะห์ความผูกพันผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรเครื่องมือแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านความรู้สึก ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธหนู (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง เนื่องจาก ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เนื่องจากบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ต่างเพศกันก็ปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ไม่ได้ปฏิบัติงาน โดยแบ่งเพศ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อิงอร ตันพันธ์ (2558) ที่ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุริยา แก้วประเสริฐ(2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท คอมเซเว่น อินเทอร์เน็ต จำกัด พบว่า พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน

บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการ

ทำงานนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้อง จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในหัวข้ออายุว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกขององค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่นอนใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกที่มีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อย มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่นๆ แนวโน้มดังกล่าวนี้ปรับใช้ได้ทั้งนักบริหารและผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เนื่องจากการศึกษาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ บริษัท ซีพี เอฟ เทคดิ่ง จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนได้ศึกษาเล่าเรียนมา จึงจะเป็นความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ จึงจะทำให้เกิดทัศนคติต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องมาจากพนักงานที่ทำงานมานานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น ทั้งยังสะสมประสบการณ์การทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลาการตัดสินใจจะเปลี่ยนงาน หรือลาออก จึงค่อนข้างจะตัดสินใจยาก ความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หัวข้อประสบการณ์การทำงาน ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความดึงดูดใจปฏิบัติงานมากขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เนื่องจาก สถานภาพสมรสไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะสถานที่ทำงานมีการระบุช่วงเวลาทำงานที่แน่นอน ทำให้บุคลากรสามารถวางแผนชีวิตตนเองได้ ไม่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตจึงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ กุลธนิดา ผลเวช (2556) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน ไทย-เยอรมัน พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดหรือสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

บุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลกรุงเทพ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกันเนื่องจาก รายได้ต่อเดือนของแต่ละบุคคลที่ได้รับอยู่ในระดับที่ไม่ต่างกันมาก และเป็นความลับต่อกัน อีกทั้งทางองค์กรเองมีระดับของการจ่ายรายได้ต่อเดือนระบุแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญจน์ภัส ชูผล(2559) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน พบว่าบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากสูงมากในด้านความอิสระในการทำงานเรื่องมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นเรื่องยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ จีวิริยะวัฒน์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กร พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมระดับมากและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานระดับมากที่สุดคือเรื่องความมีอิสระในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมักจะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง

2.2.3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน พบว่าบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากสูงมาก ในด้านการกระจายอำนาจในองค์กร เรื่ององค์กรมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่มีความวางใจซึ่งกันและกัน ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายหนี่ คำดิบ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดคือด้านการกระจายอำนาจในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่มีการจัดระบบการทำงานในองค์กรมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน องค์กรมอบหมายอำนาจหน้าที่ได้ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถ เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการชี้แจงนโยบาย กฎ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานในทุกเรื่อง และองค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่าบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เนื่องจากการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์ (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ด้าน ความคาดหวังต่อองค์กร ร้อยละ 39.03 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเพราะพนักงานได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อและฝึกอบรมต่างๆ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

3.1 ผลการวิจัย เรื่องความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ โรงพยาบาลกรุงเทพ ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 จากสมมติฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า การให้อิสระในการตัดสินใจ เรื่องกฎ ระเบียบ ความอิสระในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ เรื่องกฎ ระเบียบ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้สามารถส่งเสริมบุคลากร ได้คิดนอกกรอบ

3.1.2 จากสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ การกระจายอำนาจในองค์กร ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความชัดเจน เนื่องจากการประเมิน มีคะแนนต่ำกว่าข้ออื่น ดังนั้น ควรจัดให้มีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อจะได้มีระบบการทำงานที่ชัดเจน

3.1.3 จากสมมติฐาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ในด้านความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ จึงควรปรับปรุงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น เพิ่มความไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ และตั้งเตือนผู้ที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำมาปฏิบัติจริงซึ่งก็จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรเพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยโดยเพิ่มขอบเขตเนื้อหางานวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแผนกอื่นๆ ต่อจากผลงานวิจัยนี้ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกอื่น ระหว่างองค์กรเดียวกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันหรือไม่ หากต่างกันต่างกันในด้านใด

3.2.2 ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้แม่นยำมากขึ้น ในส่วนของผู้บริหารควรมีสัมภาษณ์เชิงลึก เพราะจะได้ข้อคิดเห็น มุมมองสำคัญ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและนำไปพัฒนา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในธุรกิจปีโตรเลียม*, (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤษดา มังคะตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูผู้สอน ใน โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*, (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กุลธนิดา ผลเวช. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันไทย-เยอรมัน, ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จกมลรัตน์ วงศ์นำถ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทกลุ่มแอค วานซ์ รีเสิร์ช จำกัด*, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูน
ชิงเคนเกิน จำกัด*, (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระจิตต์ ราคา. (2525). *บรรยากาศขององค์กร ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
กับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ใน ส่วนกลาง)*, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติมา หล้าทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม
ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว.(2548). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ธีรภัทร ขัตติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง, ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.*
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544) *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). “*ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล. คอร์ปอเรชั่น จำกัด*”, สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2548). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของคณาจารย์ ศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่, (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของคณาจารย์ของโรงเรียนสังกัดมณฑลจันทบุรี, (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พรณี ศิริวุฒิ. (2548). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟินิกซ์พัลพ์แอนด์เพอร์ จำกัด(มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น, (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- เพ็ญศรี เมณเสนา. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัทสหโทรคมนาคม จำกัด (มหาชน), ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- มงคล ปันตี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของคณาจารย์ศึกษาศาสตร์ศึกษาดำรงของสถานีดำรงภูธร อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่, (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). *“ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน้า 1-9). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร
- สมจิตต์ ตันสกุล. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สวณีย์ แก้วมณี. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27 (3), หน้า 10-16.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวิระพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)* สารนิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิดา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร*, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธิยา แก้วประเสริฐ. (2550). *ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท คอมเซเว่น อินเทอร์เน็ต จำกัด*, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์*, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อภิชาติ จีวิริยะวัฒน์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิงอร ตันพันธ์. (2558). *“ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน”* วารสารเกษมบัณฑิต 16 , 2 : 125-139 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายนนท์ น้อยนำนนท์
 ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกเครื่องมือแพทย์
 สถานที่ทำงาน บริษัท เนชั่นเนลเฮลท์แคร์ซิสเต็ม จำกัด
2. นายกิติพงษ์ โชคลาก
 ตำแหน่ง Senior Engineer
 สถานที่ทำงาน บริษัท พรีเมียร์ บิสซิเนส อินเตอร์ จำกัด
3. นายวิทชัย พิตะเจริญ
 ตำแหน่ง Manager, Product & Services Development
 สถานที่ทำงาน บริษัท เนชั่นเนลเฮลท์แคร์ซิสเต็ม จำกัด



ภาคผนวก ข

การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่จะวัด (IOC) ของ แบบสอบถาม เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ประเด็น/ด้าน	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
	1	2	3		
1. มีอิสระในการการทำงาน					
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองเพื่อตัดสินใจในการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองมีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท่านถูกควบคุม/ติดตามอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีส่วนกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ถูกระเบียบ ในองค์กรของท่านส่วนใหญ่ไม่จำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

2. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน และได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานร่วมกันได้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านคิดว่างานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นมีความท้าทาย	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม



3. ความหลากหลายของงาน					
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานที่ต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีขั้นตอนและวิธีการที่ชัดเจนเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรอยู่เสมอ	+1	0	+1	0.66	เหมาะสม
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในหลายๆด้านร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4. ความท้าทายของงาน					
งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	+1	0	+1	0.66	เหมาะสม
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
แม้บางครั้งท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ท่านก็สามารถทำ งานนั้นเป็นผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านปฏิบัติต้องพบกับการแก้ปัญหาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านทำมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และซับซ้อน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ประเด็น/ด้าน	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
	1	2	3		
1. ขนาดขององค์กร					
ระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนและสัมพันธ์กันกับองค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
องค์กรของท่านมีการจัดระบบงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
อาคารสถานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบและมีความเป็นสัดส่วน	+1	0	+1	0.66	เหมาะสม
องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและการบริหารให้เหมาะกับขนาดขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ หนังสือ และคู่มือปฏิบัติงานมีความเพียงพอและทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบที่ชัดเจน	0	+1	+1	0.66	เหมาะสม
2. การกระจายอำนาจในองค์กร					
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	0	+1	0.66	เหมาะสม
ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนดี	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

3. การมีส่วนร่วมการบริหาร					
ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนป้องกันความ บกพร่องจากการปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ใน หน่วยงานเพื่อการปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการ สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านได้มีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบ ใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิม	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหมายและมี ความสำคัญต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม



แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ประเด็น/ด้าน	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
	1	2	3		
1. ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร					
ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้					
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	0	+1	+1	0.66	เหมาะสม
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้อย่างดี	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

3.ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร					
องค์กรให้การสนับสนุนแก่ท่านได้มีโอกา สพัฒนาความรู้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและ ยุติธรรม	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม



แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็น/ด้าน	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
	1	2	3		
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีความยินดีหยัดที่จะทำงานในองค์กรต่อไปแม้ไม่มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

2. ด้านความรู้สึก					
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
องค์กรมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านรู้สึกชื่นชมและชื่นชอบระบบขององค์กรของท่าน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใดๆ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

3.ด้านบรรทัดฐาน					
ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านจะรู้สึกผิดหวังหากตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติการให้องค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เนื่องจากท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ และเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง และจะเก็บรักษาผลการประเมินฯ และความคิดเห็นที่ท่านให้เป็นความลับ โดยจะไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณะในลักษณะหนึ่งลักษณะใดที่อาจทวนสอบกลับไประบุผู้ให้ข้อมูลได้

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ในด้านมีอิสระในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในด้านความหลากหลายของงาน และในด้านความท้าทายของงาน จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านขนาดขององค์กร ในด้านการกระจายอำนาจในองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมการบริหาร จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ในด้านความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำนวน 14 ข้อ

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

ส่วนที่ 5:แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการคงอยู่กับ
องค์กร ในด้าน ความรู้สึก ในด้านบรรทัดฐาน จำนวน 21 ข้อ

มีความผูกพันในระดับมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มีความผูกพันในระดับมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
มีความผูกพันในระดับปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ส่วนที่ 6 :แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
แบบสอบถามมีทั้งหมด 10 หน้า โดยให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรง
กับความจริง ข้อมูลที่ได้จะสรุปออกมาเป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระ
เท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ขอขอบคุณในความร่วมมือ
ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้

จิตพิสูทธิ์ ไหมสุวรรณ



แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลกรุงเทพ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) 21 - 30 ปี 2) 31 -40 ปี
 3) 41 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 3) ปริญญาโท 4) สูงกว่าปริญญาโท
4. สถานภาพสมรส 1) โสด 2) สมรส
 3) หย่าร้าง
5. ประสบการณ์การทำงาน 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี 2) มากกว่า 1ปี
 3) มากกว่า 3 ปี 4) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
6. รายได้ต่อเดือน 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท 2) 15,001-20,000 บาท
 3) 20,001-30,000 บาท 4) 30,001 บาทขึ้นไป

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
กรุงเทพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. มีอิสระในการการทำงาน					
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองเพื่อตัดสินใจในการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์					
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท่านถูกควบคุม/ติดตามอย่างใกล้ชิด					
ท่านมีส่วนกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
กฎ ระเบียบ ในองค์การของท่านส่วนใหญ่ไม่จำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน					
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					
ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ					

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
ท่านสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงาน ร่วมกันได้					
ท่านคิดว่างานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นมีความท้าทาย					
3. ด้านความหลากหลายของงาน					
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานที่ต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์					
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีขั้นตอนและวิธีการที่ชัดเจนเป็นระบบ					
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรอยู่เสมอ					
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในหลายๆด้าน ร่วมกัน					
4. ด้านความท้าทายของงาน					
งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความท้าทายความรู้ความสามารถ ของท่าน					
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร					
แม้บางครั้งท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ท่านก็สามารถทำงาน นั้นเป็นผลสำเร็จ					
งานที่ท่านปฏิบัติต้องพบกับการแก้ปัญหาอยู่เสมอ					
งานที่ท่านทำมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และซับซ้อน					
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ					

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
กรุงเทพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านขนาดขององค์กร					
ระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนและสัมพันธ์กัน กับองค์กร					
องค์กรของท่านมีการจัดระบบงานที่ชัดเจน					
อาคารสถานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบและมีความเป็นสัดส่วน					
องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและการบริหารให้ เหมาะสมกับขนาดขององค์กร					
วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ หนังสือ และคู่มือปฏิบัติงานมีความ เพียงพอและทันสมัย					
หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบที่ชัดเจน					
2. ด้านการกระจายอำนาจในองค์กร					
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงาน ทุกเรื่อง					
เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวคิดในการ ปฏิบัติงานของท่าน					
ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี					
3. ด้านการมีส่วนร่วมการบริหาร					
ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนป้องกันความบกพร่องจากการ ปฏิบัติการ					
ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการ					

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปฏิบัติการ					
ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร					
ท่านได้มีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิม					
งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหมายและมีความสำคัญต่อองค์กร					



แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
กรุงเทพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการ

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ					
ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
ความสำเร็จขององค์การในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย					
งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ					
เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่					
2. ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้					
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์การจัดให้					
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถ					
ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกสถานที่					
ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์การของท่านช่วยแก้ปัญหาได้อย่างดี					

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร องค์กรให้การสนับสนุนแก่ท่านได้มีโอกาพัฒนาความรู้					
ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากงานปกติอย่างเหมาะสม					
ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม					



แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครื่องมือแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
กรุงเทพ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็น/ด้าน	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
ท่านมีความยินดีที่จะทำงานในองค์กรต่อไปแม้ไม่มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง					
ถ้าท่านมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้					
ท่านภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้					
ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					
2. ด้านความรู้สึก					
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก					
ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
องค์กรมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก					
ท่านรู้สึกชื่นชมและชื่นชอบระบบขององค์กรของท่าน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน					

ประเด็น/ด้าน	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดย ไม่มีความเคลือบแคลงใจใดๆ					
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับ องค์กรนี้					
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน					
3.ด้านบรรทัดฐาน					
ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบ ความสำเร็จ					
ท่านจะรู้สึกผิดถ้าหากตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ในขณะที่ องค์กรกำลังมีปัญหา					
ท่านมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค					
ท่านเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติกรให้ องค์กร					
ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เนื่องจากท่านมีความ ผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้					
ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจิตพิสุทธิ์ ไหมสุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	22 กุมภาพันธ์ 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วท.บ. (วิทยาศาสตร์ชีวการแพทย์) มหาวิทยาลัยรังสิต พ.ศ.2555
สถานที่ทำงาน	บริษัท เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมชีวการแพทย์

