

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

นางสาวสวรรรยา นาดอน

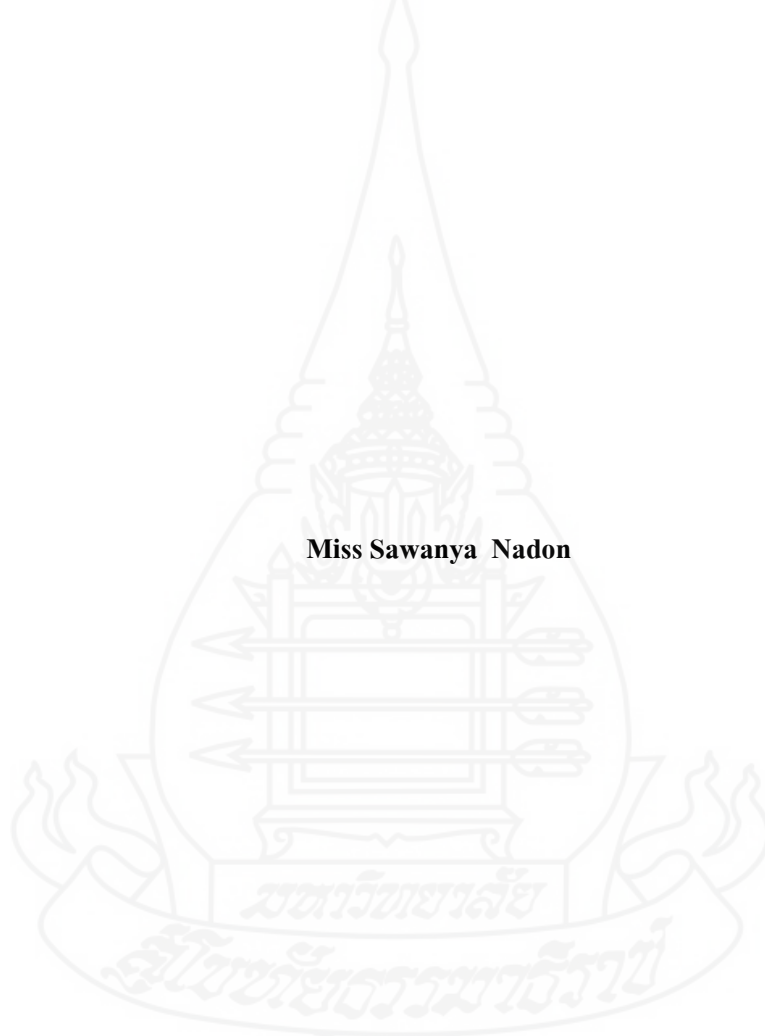


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Organizational Commitment of Registered Nurses of Bumrungrad International  
Hospital**

**Miss Sawanya Nadon**



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

2010

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล
ชื่อและนามสกุล	นางสาวสวรรรยา นาคอน
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

.....  
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** ค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์  
อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล

**ผู้ศึกษา** นางสาวสวรรยา นาดอน **รหัสนักศึกษา** 2493001271 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2553

### **บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล และ (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำนวน 757 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามแผนกที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ (2) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ขออวยพรแด่คุณครูที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลและติดตามการเรียนการสอนของข้าพเจ้า ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากศาสตราจารย์ ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี ตั้งแต่เริ่มศึกษาจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ อาจารย์และเพื่อน ๆ ทุกท่านในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช คุณพ่อ คุณแม่ครอบครัววนาดอน ที่ได้ให้กำลังใจและช่วยเหลือในการศึกษา

สวรรยา นาดอน

เมษายน 2554

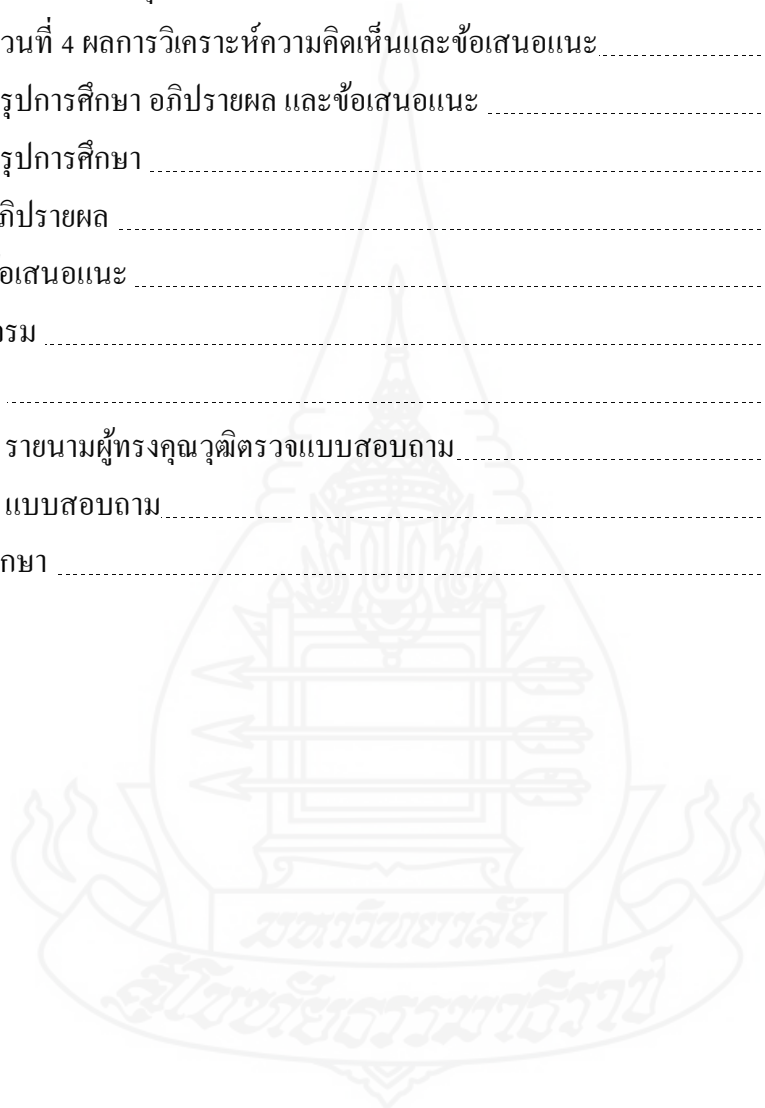


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตของการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	15
ข้อมูลของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล .....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล .....	38
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล .....	42

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามปัจจัย	
ส่วนบุคคล .....	46
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	51
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	54
สรุปการศึกษา .....	54
อภิปรายผล .....	56
ข้อเสนอแนะ .....	58
บรรณานุกรม .....	59
ภาคผนวก .....	65
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม .....	66
ข แบบสอบถาม .....	68
ประวัติผู้ศึกษา .....	74



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ..... 34
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ..... 39
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ..... 42
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพัน ด้านจิตใจ ..... 43
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่ ..... 44
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ..... 45
ตารางที่ 4.6	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุง ราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด ..... 46
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลเป็นรายคู่ ..... 48
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในส่วนของตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ..... 49
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 50
ตารางที่ 4.10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เพิ่มเติม ..... 51



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นความร่วมมือของกลุ่มคนอย่างมีเหตุผลเพื่อให้งานประสานสอดคล้อง มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบริหารงานเพื่อให้ องค์กรปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยการ ที่องค์กรจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ก็ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และ เทคโนโลยี จากที่กล่าวมา คน คือปัจจัยที่สำคัญที่สุด(อุษา เพื่อนฉิ่ง 2551:1) และการบริหาร องค์กรในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “ทรัพยากรบุคคล” นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่สุดขององค์กร(Heathfield,2009)ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

ทุกองค์กรต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ไว้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง องค์กรจะมีวิธีการอย่างไรในการรักษาไว้ซึ่ง บุคลากร หากบุคคลต้องการที่จะแสวงหาองค์กรอื่นที่เขามีความพึงพอใจมากกว่า แล้วตามมาด้วย การลาออกหรือการโยกย้าย ปัญหาเหล่านี้ ไม่มีข้อยกเว้นแม้ในธุรกิจด้านสุขภาพอย่างโรงพยาบาล เอกชน ซึ่งเป็นธุรกิจการให้บริการด้านสุขภาพและมีการแข่งขันในธุรกิจประเภทเดียวกันค่อนข้าง สูง โดยประสบปัญหาพนักงานลาออกในอัตราที่สูงในแต่ละปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่ทำงานอยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือบุคคลด้านสุขภาพอนามัย แต่โดย ลักษณะของการปฏิบัติงานวิชาชีพ เป็นงานที่หนักและก่อให้เกิดภาวะเครียดแก่พยาบาล เนื่องจาก ต้องทำงานอยู่กับความเจ็บป่วย เผชิญกับภาวะอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้ป่วยและญาติ อีกทั้งยังต้อง ปฏิบัติงานในยามวิกาล ซึ่งอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมา คือ คุณภาพการพยาบาลลดลง อัตราการลาออกของพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผล กระทบอย่างมากต่อองค์กร(สนทยา เรือนปัญญา 2548:2)

ทางโรงพยาบาลต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้าใหม่ปีละเป็นจำนวนมาก ทางผู้บริหารองค์กรจึงได้มีการนำเหตุผลและแรงจูงใจหลายๆอย่างมาพิจารณาเพื่อแก้ปัญหานี้ โดยหนึ่งในตัวแปรสำคัญในการคงไว้ซึ่งพนักงานขององค์กร คือความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั่นเอง

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร(อนันต์ชัย คงจันทร์ 2529 :38-39) การที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยในการทำงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจของพนักงาน (Angle and Perry 1981 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 159)

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาด 554 เตียง ที่ก่อตั้งขึ้นเป็นเวลามากกว่า 30 ปี มีผู้ใช้บริการจำนวน 850,000 คนต่อปี โดยเป็นผู้ให้บริการชาวต่างประเทศกว่า 300,000 คนต่อปี จาก 154 ประเทศทั่วโลก มีพนักงานจำนวนทั้งหมด 3,240 คน (โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล 2552)โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยทางโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม และการเอาใจใส่ให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ แต่ทางโรงพยาบาลก็ยังประสบปัญหาพนักงานลาออก โยกย้าย หรือเปลี่ยนงานในอัตราที่สูงอยู่ทุกปี จากข้อมูลล่าสุดของปี 2552 พบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนคิดเป็น 13.44 %ของจำนวนพยาบาลทั้งหมดที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล และคิดเป็น 3.36 %ของพนักงานทั้งหมดที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล (โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล 2552)ซึ่งถือว่าเป็นอัตราการลาออกที่สูงมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกของพนักงานในแผนกอื่นๆ

ในส่วนของแผนกทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยได้เริ่มมีโครงการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปัจจุบัน โดยโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลมีการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาแล้ว 5 ครั้ง โดยใช้บริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระดับโลก โดยครั้งที่ 1 และ 2 บริษัทHay Group ได้นำทฤษฎีปัจจัยแห่งความผูกพัน 6 ด้าน (Six Core Dimensions) เข้ามา

ทำการสำรวจ และต่อมาในปี 2551 ครั้งที่ 3 - 5 Gallup ได้เข้ามาทำการสำรวจความผูกพันพนักงาน ด้วยระบบ IVR โดยใช้คำถาม 12 ข้อ หรือ Q1 ในการวัดระดับความผูกพันของพนักงาน โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

อย่างไรก็ตามแม้ว่าทางโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลได้มีการศึกษาวัดความผูกพันต่อองค์กรแล้วแต่ก็ยังพบปัญหาในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่ทำซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ ยังมีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพสูงอยู่

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพซึ่งถือว่าเป็นพนักงานอีกตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรให้มีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันนำไปสู่ความมีเสถียรภาพขององค์กรต่อไป

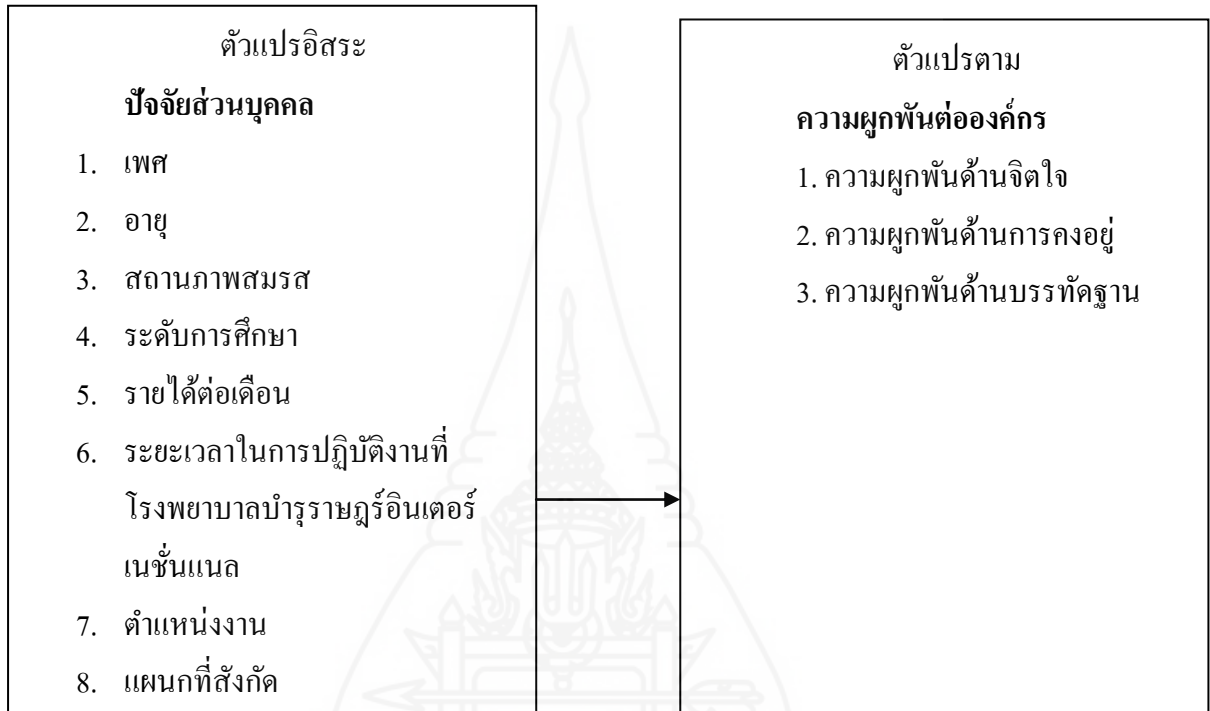
## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวน รวบรวมแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการศึกษา

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำนวนทั้งสิ้น 757 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2553 ถึงเดือนมีนาคม 2554 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม 2553

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์กร โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ซึ่งแสดงออกในรูปของความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลต่อไป และ มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยม รวมไปถึงเป้าหมายของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลด้วย ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

6.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล และการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล

6.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลต่อไป โดยเกิดจากการได้รับค่าตอบแทนที่น่าพอใจและการหางานใหม่ได้ยาก

6.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสม ซึ่งเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

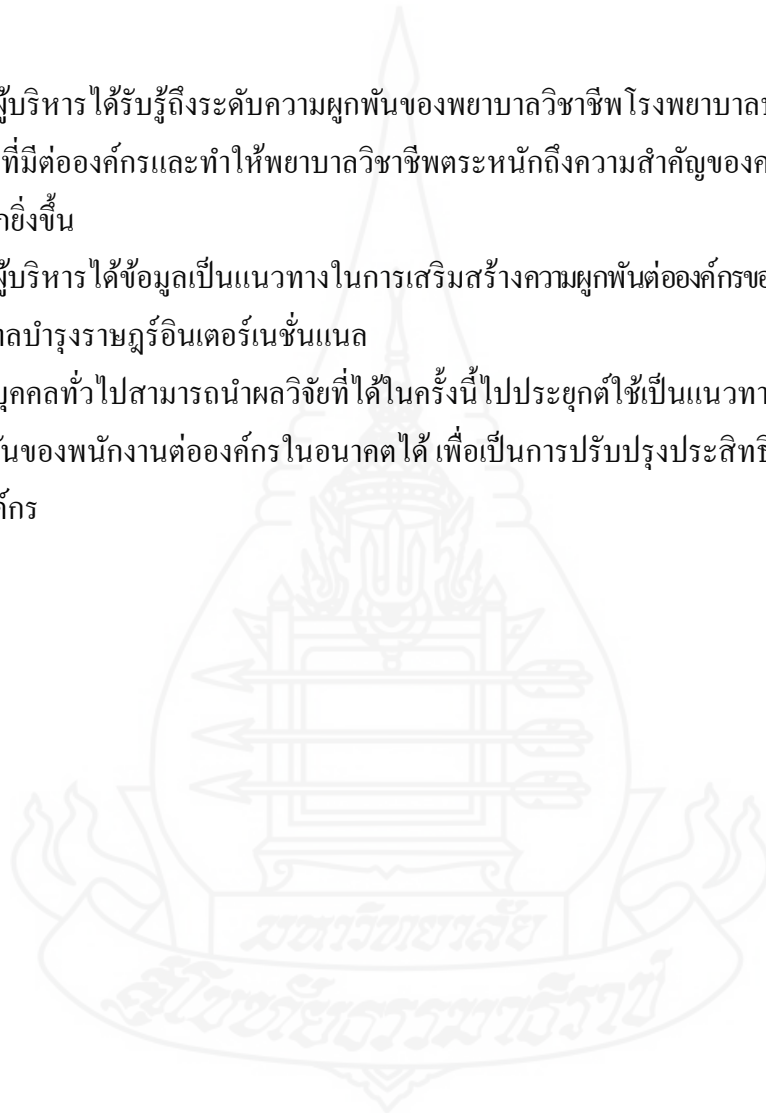
6.2 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป สาขาพยาบาลศาสตร์ ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารได้รับรู้ถึงระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนลที่มีต่อองค์กรและทำให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

7.2 ผู้บริหารได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล

7.3 บุคคลทั่วไปสามารถนำผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในอนาคตได้ เพื่อเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการองค์กร



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตชั้นเนต” ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและขอเสนอแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตชั้นเนต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมายที่น่าสนใจมี ดังนี้

บุชานัน (Buchanan , 1974 : 533-546 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 163) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติด (Affective Attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 1.การแสดงตัวโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
- 3.ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกลงใจและการผูกติดกับองค์กร

พอร์เตอร์และคณะ(Porter and Others , 1975 : 603-609 อ้างถึงใน นันทิดา หงส์ กิตติยานนท์ 2549 : 6) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ดังนี้

1. สมาชิกมีทรศนะที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

สตีล (Steer , 1977 : 121 อ้างถึงใน สุมนา ศิริบรรเกียรติ 2541 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า “ เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วมในองค์กร” มีลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความรู้สึกผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
2. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

เมวเดย์ และคณะ (Mowday and Others , 1982 อ้างถึงใน กิตติมาภรณ์ นิลนิยม 2547 : 9) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรคให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และ คณะ (Eisenberger and Others, 1990:51-59 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 :164) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนจากองค์กร กับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหะของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

วัตส์ (Watts , 2003 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 171-172) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันของพนักงาน คือ ความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบของพนักงานที่อุทิศเวลา สติปัญญา และร่างกาย แรงใจในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ



1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกริเริ่มเป้าหมาย หวังเห็นและภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มาทิส และ แจ็คสัน (Mathis and Jackson ,2003 อ้างถึงใน อนุชิต เกิดทวี 2548 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ ความเชื่อ การยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป และมีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยม รวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรด้วย

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้เกิดขึ้น เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และย่อมดีกว่าสมาชิกที่ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

สตีล (Steer,1977 : 422-425 อ้างถึงใน นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ 2549 : 8) เห็นว่าความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถชี้ทำนายอัตราการเข้า ออก จากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
- 3 .ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

เมวเดย์ และคณะ (Mowday and Others , 1982 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552:157) ได้อธิบายถึงสาเหตุหลักที่การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในความสนใจของนักวิชาการด้านองค์กรและการบริหารมาอย่างยาวนานไว้ดังนี้ “อาจเป็นไปได้ว่าสาเหตุหลักที่ทำให้เรื่องนี้เป็นที่สนใจของนักวิชาการด้านองค์กรและการบริหารอย่างต่อเนื่อง คือ การศึกษาในเรื่อง

ดังกล่าว ครอบคลุมทั้งในด้าน แนวคิดรวบยอด (Conceptual) และในเชิงประจักษ์ (Empirical) ในระดับแนวคิด การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เราสามารถสร้างตัวแบบที่ใช้อธิบายกระบวนการที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรได้ ในเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาในหัวข้อนี้สามารถพิสูจน์ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่า มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานในองค์กรได้จริง จึงนับได้ว่าเป็นหัวข้อที่มีความน่าสนใจอยู่ในตัวเอง เพราะมีนัยต่อความเจริญเติบโตขององค์กรโดยตรง”

ลี แบรินฮัม (Leigh Branham ,2553) ได้กล่าวว่าหากไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดปัญหา ดังนี้

1. เริ่มจากเมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้ามา พนักงานจะเข้ามาเริ่มต้นการทำงานด้วยความกระตือรือร้น และเปี่ยมไปด้วยความคาดหวัง
2. พอทำงานได้ระยะหนึ่ง เจอปัญหา อุปสรรคต่างๆ ก็จะเริ่มย้อนกลับมาคิดถึงตัวเองว่า เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องหรือไม่ที่เลือกที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้
3. เริ่มคิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับการลาออก
4. พยายามที่จะหาหนทางแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ดีขึ้น
5. เมื่อการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถเกิดขึ้น จึงตัดสินใจที่จะลาออก
6. เริ่มพิจารณาถึงข้อดี ข้อเสียของการลาออก
7. เริ่มหางานแบบไม่ตั้งใจ เช่น เริ่มอ่านหนังสือพิมพ์ในหน้ารับสมัครงานบ้าง
8. เริ่มหางานใหม่ในเชิงรุกมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการส่งใบสมัคร การไปสัมภาษณ์
9. ได้รับการเสนองานในองค์กรแห่งใหม่
10. ลาออกเพื่อไปรับงานใหม่ หรือ อาจจะลาออกโดยยังไม่มียานใหม่มารองรับ หรือ อาจจะอยู่ต่อแต่ขาดความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กร

จากความสำคัญที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

### 1.3 องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันต่อองค์กรมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Mayer , 1993 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ อินทาคี 2541 :34) ได้นำเสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรอันประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึงอารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะของโครงสร้าง

2.ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย อายุ สถานภาพของตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ภาวะผูกพัน หรือ หน้าที่ที่พนักงานได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะอยู่ในองค์กร เป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่พนักงานรู้สึกว่า เขาควรจะอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน การพึงพาท้องค์กร การมีส่วนร่วมในการจัดการ

อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 :181) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการแบ่งความผูกพันองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะของ Allen and Mayer นี้ เป็นการแบ่งแยกเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันมากกว่าจะเป็นเรื่องของการแบ่งประเภทของความผูกพัน และเห็นว่าความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นสามารถแบ่งแยกออกมาได้ตามสภาพการณ์ทางจิตใจ (Psychology State) ของแต่ละบุคคล โดยอาศัยแนวคิด 3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่เสนอโดย Allen and Mayer นี้ Dunham, Grube and Castaneda (1994 : 371) เสนอว่าแต่ละองค์ประกอบต้องอธิบายโดยใช้ชุดของตัวแปรต้นที่แตกต่างกันดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ กันในการทำงานที่ตรงกับการคาดหวังของเขาทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรนี้แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับจากการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กร กับผลประโยชน์ที่เขาจะต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไป

อยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้จะเป็นเรื่องตัวแปร อายุ (Age) สถานภาพการจ้างงาน(Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) และ ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to Leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อย ๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดี และไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงัก เนื่องจากไม่มีคนทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของ การได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเขาควร จะอยู่กับองค์กร บุคคลจึงรู้สึกว่าเขาควรอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Coworker Relationship) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability) และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) เป็นต้น

ธารงศักดิ์ กงกาสวัสดิ์ (2553 : 29) ได้นำเสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ทำงานกับผู้นำที่มีความน่าเคารพศรัทธา
2. มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีกับคนรอบข้าง
3. ทำงานที่สำคัญและมีความหมาย
4. ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากองค์กร
5. สามารถสร้างความสมดุลในตัวเองได้ดี

จากองค์ประกอบและประเภทของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

#### 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้มีการดำเนินการและพัฒนาแนวคิดมาอย่างต่อเนื่องและมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สเตียร์ (Steers อ้างถึงในชัตติยา ค้วงสำราญ 2543:75-76) ในปี 1977 เสนอปัจจัย 3 กลุ่ม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลต่อเนื่องถึงความตั้งใจในการทำงาน ความต้องการที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาในการทำงาน เพศ การศึกษา
2. ลักษณะของงาน เช่น ความหลากหลายในงาน ความสำคัญของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในองค์กร ทักษะคติต่อองค์กร

เมวเดย์ และคณะ (Mowday and Others อ้างถึงในทวิพร เพิ่งมาก 2548:39) ในปี 1982 ได้เสนอปัจจัย 4 กลุ่ม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อเนื่องถึงความพยายามในการทำงาน การเปลี่ยนงาน ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ปัจจัย 4 ประการ ดังกล่าวได้แก่

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาในการทำงาน เพศ การศึกษา บุคลิก
2. บทบาทในองค์กร เช่น ความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาทของตน
3. ลักษณะขององค์กร เช่น ขนาดองค์กร อายุขององค์กร
4. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น สัมพันธภาพในองค์กร การบริหารองค์กร

มูทูเวลู และ ซี โรส (Muthuveloo and Che Rose อ้างถึงใน วรณี ชัยเฉลิมพงศ์ และ นุศราพร เกษสมบุรณ์ 2550 : 15-16) ในปี 2005 ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการทำงานขององค์กรเป็นไปด้วยใจรัก อดทนอยู่ต่อหรือจำเป็นต้องอยู่ต่อ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา ภูมิปัญญา ศาสนา
2. การรับรู้งาน เช่น การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความพึงพอใจ การรับรู้ในลักษณะองค์กร การรับรู้ภาวะเบียบ
3. ผลลัพธ์ในองค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ □ ความซื่อตรง ความเข้มงวด ความมั่นคงในสายงาน

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะของบุคคล ลักษณะขององค์กร บทบาทในองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน

### 1.5 การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร นิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดระดับความผูกพัน โดยมีงานของนักวิชาการหลายท่าน ที่เป็นต้นแบบของแบบสอบถามการวัดระดับความผูกพันในปัจจุบัน ดังนี้

เมวเดย์ (Mowday 1982 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 :197) กล่าวว่า Organizational Commitment Questionnaire (OQC) เป็นมาตรวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการวัดความผูกพันทางด้านจิตใจ มีทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

1. ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่ปรารถนา
2. ข้าพเจ้าพูดคุยเกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อนๆว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่และน่าทำงาน
3. ข้าพเจ้ารู้สึกภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก
4. ข้าพเจ้าพร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้
5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมขององค์กรนี้คล้ายคลึงกัน
6. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
7. ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่องค์กรอื่นๆตราบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน
8. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้านำส่วนที่ดีที่สุดมาใช้ในการปฏิบัติงาน
9. คงใช้การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยที่จะให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้
10. ข้าพเจ้ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนองค์กรอื่นๆ
11. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้
12. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญๆเกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้
13. ข้าพเจ้าเป็นห่วงเป็นใยในโชคชะตาขององค์กรนี้
14. สำหรับข้าพเจ้าแล้ว นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน
15. การที่ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด

เมเยอร์ และ อัลเลน (Mayer and Allen 1991 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ

2552:198) เสนอ Mayer and Allen's Three-Component Organizational Commitment Measuring Scale ซึ่งเป็นชุดคำถาม มีทั้งหมด 18 ข้อ เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ในคำถามข้อที่ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่ ตรงกับคำถามข้อที่ 7-12 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตรงกับคำถามข้อที่ 13-18 โดยมาตรวัดของ Mayer และ Allen จะแบ่งเป็น 7 ช่วงคะแนน โดยคะแนนเริ่มต้นตั้งแต่ 1 ไปจนถึง 7 ซึ่งแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mayer และ Allen นั้น สามารถวัดความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้าน

บรรทัดฐานได้ดี เพราะได้มีการสรุปและกำหนดตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 ด้านอย่างชัดเจน

กัลลอป (Gallup Organization 1993 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 211) กล่าวถึง Employee Engagement โดยตัวเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 12 คำถามที่สามารถสรุปเป็นลำดับขั้นของความผูกพันได้ 4 ลำดับขั้น (Hierarchy of Engagement) ดังนี้

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน ตรงกับคำถามข้อที่ 1-2 คือ ความคาดหวัง เครื่องมือและอุปกรณ์
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ตรงกับคำถามข้อที่ 3-6 คือ โอกาสที่จะทำงานให้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ การพัฒนาตนเอง
3. ด้านสัมพันธภาพ ตรงกับคำถามข้อที่ 7-10 คือ การยอมรับในความคิดเห็น ภารกิจ/วัตถุประสงค์ เพื่อนร่วมงานทำงานมุ่งคุณภาพ, การมีเพื่อนที่ดี
4. ด้านการเติบโตในงาน ตรงกับคำถามข้อที่ 11-12 คือ ความก้าวหน้า การเรียนรู้และพัฒนา

จากการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องประกอบไปด้วยการวัดอย่างน้อย 3 ด้านได้แก่การวัดด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสามารถนำมาอธิบายในเรื่องของการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ และทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ ดังนี้

### 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงในฉัตรภูพันธ์ เขจรนนท์ 2551 : 82-83) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ได้แก่

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่เรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรมลง (Drive Reduction)

3. ความต้องการของมนุษย์นั้น จะเรียงลำดับกันตามความสำคัญจากความต้องการระดับต่ำ (Lower Needs) ไปสู่ความต้องการระดับสูง (Higher Needs)

เราสามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับต่อไปนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับ เพื่อดำรงชีวิตอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติที่เขาได้รับจากการทำงาน

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แน่นนอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามที่จะสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ โดยสมาชิกขององค์กรจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนอง และได้หลักประกันที่ว่าเขาจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายในองค์กร ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์กรจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ



5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Needs of Self Actualization) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อาจจะกล่าวได้ว่า “ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ ถือเป็นความปรารถนาที่บุคคลอยากจะเป็นอย่างอื่นนอกจากที่เป็นอยู่ เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง” ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและสูงสุดของบุคคล

## 2.2 ทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ

เดวิด แมคเคลลแลนด์ และ คณะ (David McClelland and others อ้างถึงในฉันทะพนธ์ เจริญนันท์ 2551 : 87-88) ในทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ของบุคคล เนื่องจากเป็นความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะ จากการทดสอบที่เรียกว่า Thematic Apperception Test หรือ TAT ซึ่งบุคคลจะประสบความสำเร็จ (Achievement Oriented) จะมีคุณสมบัติต่อไปนี้

1. ชอบความท้าทายและยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง ตลอดจนต้องการมีความรับผิดชอบในผลงาน
2. ตั้งเป้าหมายในระดับปานกลาง (Moderate Achievement Goals) โดยประเมินกับความเสี่ยงที่มี
3. ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในผลงาน
4. มีทักษะในการวางแผนระยะยาว (Long-Range Planning) และความสามารถในการจัดระบบงาน

นอกจากนี้ McClelland ยังจำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงาน 3 ประเภท หรือทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ (Three Needs Theory) ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ จะชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมาย ยอมรับความเสี่ยง แต่ไม่ชอบการพนัน ชอบที่จะรับผิดชอบ และควบคุมสถานการณ์ของตน โดยการวางแผนในระยะยาว
2. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) บุคคลจะต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบแสดงออก และแข่งขัน โดยผู้จัดการที่ต้องการอำนาจจะใช้อำนาจที่มีให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรผ่านการกระจายอำนาจ การสนับสนุน และการเสริมแรง
3. ความต้องการการมีส่วนร่วม (Needs for Affiliation) บุคคลจะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม โดยการร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางของสังคม

### 2.3 ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์

บี.เอฟ.สกินเนอร์ (B.F. Skinner อ้างถึงในราณี อธิษัฎกุล 2548 : 307-309) กล่าวว่า ทฤษฎีการเสริมแรง(Reinforcement Theory)หรือเรียกว่า ทฤษฎีเงื่อนไขของการปฏิบัติ มีพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่า กฎของผล (Law of Effect) คือ บุคคลมักจะทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและน่าพอใจ และจะไม่ ทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ดีหรือไม่น่าพอใจ สกินเนอร์เสนอแนะเทคนิคที่เรียกว่า การแปรเปลี่ยนพฤติกรรมในองค์กร คือ การประยุกต์ใช้เทคนิคของการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขเพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์กร จะใช้หลักการเสริมแรงเพื่อเสริมแรงพฤติกรรม ที่ปรารถนาและไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาอย่างมีระบบ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่า

- บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่พบว่าจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนมากที่สุด
- การควบคุมรางวัลตอบแทนจะช่วยกำหนดท่าทีของพฤติกรรมได้

รางวัลในที่นี้เรียกว่า ตัวเสริมแรง ประเภทของการเสริมแรงในองค์กรแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือน การชมเชย
2. การเสริมแรงทางลบหรือการหลีกเลี่ยง ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงผลที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น หลีกเลี่ยงการดุด่าพนักงาน
3. การระงับ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการยกเลิกผลที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระงับรางวัล
4. การลงโทษ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการให้ผลที่ไม่น่าพอใจแก่พนักงาน เช่น ลดค่าจ้าง ตักเตือน ให้ออก

จากการเสริมแรงทั้ง 4 ประเภท จะเห็นได้ว่าการเสริมแรงทางบวกเป็นการเสริมแรงหลักสำหรับการจูงใจและเป็นการเสริมแรงที่คนทั่วไปรู้จักมากที่สุด ในการนำหลักของการเสริมแรงทางบวกมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเข้าใจกฎสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การเสริมแรงตามสถานการณ์ ควรให้รางวัลเมื่อผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเท่านั้น รางวัลจึงจะมีคุณค่า
2. การเสริมแรงทันที ให้รางวัลทันทีเหตุการณ์หรือทันทีที่พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ รางวัลจะมีคุณค่า

3. การเสริมแรงแบบต่อเนื่อง ให้รางวัลทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ
  4. การเสริมแรงแบบช่วงเวลา ให้รางวัลตอบแทนเป็นระยะๆ เช่น โบนัส
- สรุปได้ว่าจากทฤษฎีทั้งหมดจะเห็นได้ว่าไม่มีทฤษฎีใดที่จะเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ต้องมีการปรับใช้ให้ถูกต้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจึงจะเกิดประสิทธิภาพ

### 3. ข้อมูลของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล

#### 3.1 ความเป็นมาของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล ตั้งอยู่ที่สุขุมวิทซอย 3 เริ่มเปิดให้บริการเป็นโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2523 จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เมื่อ พ.ศ. 2532 โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนลได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล (JCI) เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2545

ปัจจุบัน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริการ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

วิทยาการและการบริการแห่งความเป็นหนึ่ง

#### พันธกิจ

เราให้บริการทางการแพทย์พยาบาลอย่างเอื้ออาทรและได้มาตรฐานระดับโลก

#### บริการของโรงพยาบาล

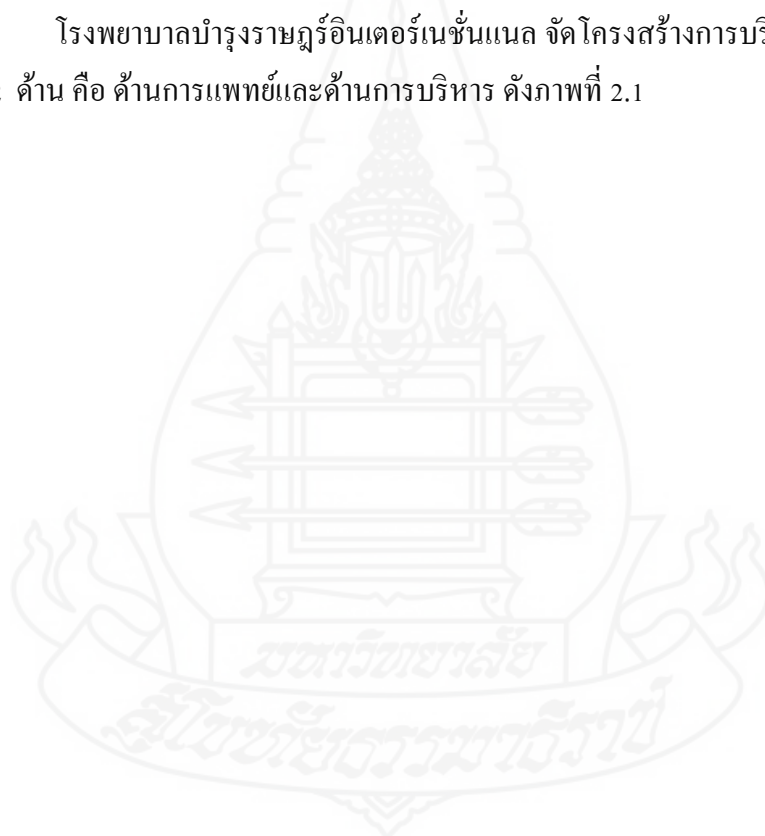
บริการของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล กรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งได้ดังต่อไปนี้

1. บริการผู้ป่วยนอก มีศูนย์บริการผู้ป่วยนอกจำนวน 34 ศูนย์ และคลินิกตรวจผู้ป่วยกว่า 200 ห้อง สามารถรองรับ ผู้ป่วยนอกได้ 4,500 คนต่อวัน
2. บริการผู้ป่วยใน มีจำนวนเตียง 538 เตียง ซึ่งรวมเตียงผู้ป่วยหนักทั่วไป 37 เตียง เตียงผู้ป่วยโรคหัวใจ 14 เตียง เตียงผู้ป่วยหนักเด็ก 9 เตียง และเตียงผู้ป่วยหนักทารกแรกเกิด 5 เตียง โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2552 โรงพยาบาล มีเตียงพร้อมให้บริการจำนวน 457 เตียง
3. บริการพิเศษ ซึ่งรวมถึงแผนกผู้ป่วยฉุกเฉินพร้อมการสวนหัวใจฉุกเฉิน ซึ่งเปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังมีห้องผ่าตัด 19 ห้องซึ่งมีเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เพียงพอพร้อมและทันสมัย ห้องปฏิบัติการ สวนหัวใจ 2 ห้อง และห้องผ่าตัดหัวใจ 2

ห้อง โรงพยาบาลมีเครื่องวินิจฉัยด้วยสนามแม่เหล็ก (MRI) เครื่องเอกซเรย์ คอมพิวเตอร์ (PET/CT Scanner) และเครื่องเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ชนิด 64 ภาพ (64-Slice CT Scanner) เพื่อความ ปลอดภัยของผู้ป่วยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลได้ติดตั้งระบบห้องปฏิบัติการทางการแพทย์อัตโนมัติ (Lab Automation) หุ่นยนต์จัดยา (Pharmacy Robot) และระบบจัดเก็บและรับส่งภาพทางรังสีด้วยระบบดิจิทัล (PACS) นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังมีระบบภาพนำร่องช่วยการผ่าตัด (Surgical Navigation System) และระบบภาพนำร่องในการ รักษามะเร็งด้วยรังสี (Image-Guided Radiotherapy หรือ IGRT) อีกด้วย

### 3.2 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จัดโครงสร้างการบริหารงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการแพทย์และด้านการบริหาร ดังภาพที่ 2.1





สำหรับพยาบาลวิชาชีพจะสังกัดด้านการบริหารในสายงานการพยาบาล ซึ่งทั้งพยาบาลวิชาชีพผู้ป่วยนอกและพยาบาลวิชาชีพผู้ป่วยในจะอยู่ในสายด้านการบริหารของผู้อำนวยการสายงานการพยาบาล อันประกอบไปด้วย ศูนย์บริการผู้ป่วยมะเร็ง ศูนย์บริการผู้ป่วยทางเดินอาหารและตับ ศูนย์บริการผู้ป่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด ศูนย์บริการผู้ป่วยอายุรกรรม ศูนย์บริการผู้ป่วยสูตินารีเวชและเด็ก และศูนย์บริการผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์และระบบประสาท

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

ถาวร สุภศิริวุฒิ (2543: 37 – 102) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรในกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งเป็นพนักงานในตำแหน่ง ACM – Trainee ถึง ACM – 3 (ACM – Aircraft or REI Mechanic) จำนวน 511 คน โดยสุ่มตัวอย่างมา 224 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันในองค์การระดับน้อย กล่าวคือ พนักงานมีความผูกพันในระดับน้อย ร้อยละ 49.1 มีความผูกพันในระดับปานกลางร้อยละ 46.0 และมีความผูกพันในระดับมากเพียงร้อยละ 4.9 เท่านั้น และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ประจำ และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การ ในเรื่องของลักษณะงาน พบว่า มีเพียงความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูงมาก (Camer's V = 0.71) ในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางสังคมของที่ทำงาานั้น พบว่า มีเพียงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การตามความต้องการของตนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (Camer's V = 0.19)

เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543: 39 – 72) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 250 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากด้านการยอมรับเป้าหมายองค์การ และมีความผูกพันในระดับปานกลางในด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศและอายุไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุการ

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในระดับสูงสุด ( $r = 0.491$ )

ธนพร จงวิทย์ (2544 : 59, 100 – 106) ศึกษาบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจและได้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ มีประชากร 1,640 คน ได้สุ่มตัวอย่างมาจำนวน 322 คน โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท คือ ความผูกพันทางความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและด้านค่าตอบแทน และเป็นที่น่าสนใจคือ บรรยากาศองค์กรในด้านลักษณะงาน ด้านบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับที่สูง

ศุกลรัตน์ ตะวิชัย (2544:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ และวุฒิการศึกษา พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยในด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชาย สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้าและกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผนปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

กุลชยา เต็มชวาลา (2548:บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ตลอดจนศึกษาว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลาง ในหน่วยงานสังกัดผู้ว่าการ หน่วยงานการวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า หน่วยงานอำนวยการ หน่วยงานเศรษฐกิจและการเงิน หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานการตลาด หน่วยงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา หน่วยงานธุรกิจวิศวกรรม และหน่วยงานธุรกิจสารสนเทศและสื่อสาร จำนวน 365 คน สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมเฉลี่ย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าใน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

3. นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้วยังมีปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานตามลำดับ ทั้งนี้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 24.1

ัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63-100) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 1-6 ทุกคน จำนวน 367 คน พบว่าเจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สรรพากรชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่สรรพากรหญิง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 40 ปี เจ้าหน้าที่ที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่เป็นโสด เจ้าหน้าที่สรรพากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง C2 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อย ในด้านปัจจัยลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงและ



เชื่อถือในองค์กร การกระจายอำนาจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมการตัดสินใจ ความชัดเจนของกฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่าง ๆ ในเรื่องของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสุดท้ายคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548:บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครปฐมเขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 97 โรงเรียน โดยมีผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวม 485 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากหนึ่งด้านคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และอยู่ในระดับปานกลางสองด้านเรียงจากมากไปหาน้อยคือความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่

สนทยา เรื่องปัญญา โยง(2548:บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงาน สถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในแผนกปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานและสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550 :53-135) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู๋เรือ โดยศึกษาพนักงานใน 3 ระดับ คือ ระดับบริหาร (ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ) ระดับหัวหน้างาน(วิศวกรและหัวหน้างาน) และระดับปฏิบัติการ(เสมียน โฟร์แมน และช่าง) ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานซ่อมเรือ งานต่อเรือ และงานโครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ของอู๋เรือแห่งหนึ่ง ณ เขตการทำเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 900 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง กล่าวคือ พนักงาน

ที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ และระดับปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานในระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับหัวหน้างานน้อยที่สุด

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์และนุสรพร เกษสมบูรณ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเกษตรกรไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเกษตรกรไทย และเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะออกจากงานของเกษตรกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน โมเดลสมมติฐานพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เกษตรกรเพื่อปรับโมเดล ตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะออกจากงาน วัดตัวแปรแฝงจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ตัวแปร ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มประชากรคือ เกษตรกรที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนของสภาเกษตรกรม ยังคงปฏิบัติวิชาชีพในปัจจุบัน และไม่ใช่ว่าเจ้าของกิจการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงาน มีค่าความเที่ยงในการวัดจากตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 0.63 – 0.94 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 542 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ความสัมพันธ์โดยใช้ chi-square และ สหสัมพันธ์เพียร์สัน ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรโดยใช้  $t$ -test และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสเรล สรุปผลการวิจัยที่สำคัญได้ดังนี้

1. เกษตรกรที่ทำงานในภาคเอกชนมีแนวโน้มที่จะมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากกว่าเกษตรกรในภาครัฐ จำนวนเกษตรกรในภาคเอกชนส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่าเกษตรกรในภาครัฐ และ เกษตรกรในภาครัฐมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้เมื่อเทียบกับเกษตรกรในภาคเอกชน เกษตรกรในภาคเอกชนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเกษตรกรในภาครัฐ

2. รูปแบบความสัมพันธ์ประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร และ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด คือความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบความสัมพันธ์ที่ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 118.91 องศาอิสระเท่ากับ 99  $p=0.084$  ค่า GFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMR เท่ากับ 0.036 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.019 ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้ร้อยละ 45.0

3. การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างกลุ่มเกสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของทั้ง 2 กลุ่มมีรูปแบบเดียวกัน แต่มีค่าพารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝงไม่เท่ากัน

4. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของเกสัชกรในภาครัฐ โดยสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานผ่านองค์ประกอบเรื่อง การปกครอง ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งจะมีผลในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และลดความตั้งใจที่จะออกจากงานในที่สุด

วรวรรณ บุญล้อม (2551 : 58 - 59) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551:บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม ปตท. โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ปตท. ในประเทศไทย 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคล สังคม ความพอใจและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 3) เพื่อกำหนดตัววัดตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และรองลงมา ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานกลุ่มบริษัท ปตท. จำกัด และสุ่มตัวอย่างมา 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ และสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการศึกษาได้ข้อสรุป ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ปตท. อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานบริษัท ปตท. ที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า

3. พนักงานที่ทำงานมานานกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ทำงานน้อยกว่า

4. พนักงานชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกันในความผูกพันต่อองค์กร แต่พนักงานที่เรียนน้อยกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เรียนสูง

5. ตัวแปรอื่นที่เกี่ยวกับงานและหน่วยงาน เช่น ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

6. พนักงานบริษัท ปตท. ที่มีความพอใจต่อลักษณะงาน ลักษณะองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และพอใจในงาน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูง

7. ตัววัดความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด ตามลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร อายุ และลักษณะขององค์กร

เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด นโยบาย และวิธีปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรเน้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับหน่วยงานใหญ่(ระดับองค์กร)

ภัทรพล กาญจนปาน (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยาการด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน

2. พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี

4. พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. พนักงานการประสานรหวงที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. พนักงานการประสานรหวงที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. พนักงานการประสานรหวงที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. พนักงานการประสานรหวงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. บรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. บรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล (2552) ได้ให้ บริษัทกาลลอป (Gallup Organization) เป็นผู้ทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานทั้งโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้วิธีการสำรวจพฤติกรรมผ่านทางระบบตอบรับทางโทรศัพท์ (IVR) มีรายการที่ใช้สำรวจ ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจทั้งหมด หัวข้อสำรวจตามคำถาม Q12 และคำถามเพิ่มเติมอีก 5 คำถาม ซึ่งได้รับผลตอบรับการสำรวจทั้งหมด 92.8% ค่าเฉลี่ยของฐานข้อมูล คือ 73% สรุปผลว่า คะแนนความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ 30 เปอร์เซนต์ไทล์ ซึ่งต่ำกว่าค่าฐานข้อมูลเฉลี่ย

ที่ตั้งไว้ที่ 50 เปอร์เซ็นต์ใหญ่ จากข้อมูลแสดงว่า ความผูกพันของพนักงาน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตชั้นเน็ตต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ณัฐวุฒิ วิทิตปวิวรรต (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจของพนักงานในการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรในการให้บริการลูกค้า ปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงานต่อการให้ความสำคัญแก่ลูกค้า สถานภาพการสมรสของพนักงาน อายุการทำงานของพนักงาน และอายุของพนักงาน ในขณะที่ระดับการศึกษา และระดับรายได้ ไม่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สลาทเทรี (Slattery 2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของพนักงานชั่วคราวในองค์กรขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกาจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการ โครงสร้าง (Structural Equation Model) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ซาง และ คณะ (Chang and others 2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพกับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรและความตั้งใจที่จะออกจากวิชาชีพในพยาบาล 177 คน จากโรงพยาบาลในไต้หวัน 30 แห่ง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ต่อ (Normative Organizational Commitment) มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพเพราะใจรัก (Affective Occupational Commitment) มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากวิชาชีพ

เพอร์ริน (Perrin 2008) วิจัยเรื่องความผูกพัน โดยการสำรวจพนักงานจากองค์กรต่างๆ 18 ประเทศทั่วโลกจำนวนทั้งสิ้น 90,000 คน โดยศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลที่ได้มีดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความใส่ใจ และสนใจ ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน
2. มีการพัฒนาทักษะที่เป็นจุดอ่อนในผลงานของปีที่ผ่านมา
3. องค์กรมีชื่อเสียงในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก

4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงานที่ตนทำอยู่
5. องค์กรตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว
6. ตั้งมาตรฐานของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น
7. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ
8. มีการมอบหมายงานที่ทำทนายและเป็นงานที่เพิ่มทักษะ และความสามารถ
9. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน
10. สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในทุกระดับ

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญ และเป็นสิ่งดึงดูดให้พนักงานมาทำงานที่บริษัทได้ ส่วนเรื่องของการรักษาพนักงาน และการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น ค่าตอบแทนไม่มีผลเกี่ยวข้องมากมายแม้ว่าองค์กรจะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงเพียงใด ถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่มีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรได้ยาก

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานของบุคคลทุกคน โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง จะคงอยู่ในองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำก็จะมี การคิดเปลี่ยนงาน โยกย้าย หรือลาออกจากงานสูง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แนวทางของอัลเลน และ เมเยอร์ ซึ่งได้แบ่งความผูกพันไว้ 3 ลักษณะ อันได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นแนวทางในการศึกษา



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

##### 1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษานี้คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 757 คน แบ่งตามแผนกที่สังกัดได้ดังนี้

แผนก	จำนวน (คน)
ผู้ป่วยใน	306
ผู้ป่วยฉุกเฉินและวิกฤต	120
ผู้ป่วยนอก	179
ห้องผ่าตัดและพักรักษา	133
อื่น ๆ	19
รวม	757



## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์ 2554 :9) ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดยที่

$$n = \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (Sampling error) = 0.05}$$

$$n = \frac{757}{1 + 757(0.05^2)}$$

$$= 261.71$$

$$= 262$$

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรตามแผนกที่สังกัดเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ แผนกผู้ป่วยใน แผนกผู้ป่วยฉุกเฉินและวิกฤต แผนกผู้ป่วยนอก แผนกห้องผ่าตัดและพักฟื้น และแผนกอื่นๆ หลังจากนั้นดำเนินการดังนี้

$$1) \text{ หาสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มได้สัดส่วน ดังนี้}$$

$$= 306 : 120 : 179 : 133 : 19$$

$$= 0.40 : 0.16 : 0.24 : 0.18 : 0.02$$

2) หาจำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนในข้อ 1) จะได้ตัวอย่าง

ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน	=	105	คน
พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยฉุกเฉิน และวิกฤต	=	42	คน
พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก	=	62	คน

พยาบาลวิชาชีพแผนกห้องผ่าตัด และพักรฟื้น	=	46	คน
พยาบาลวิชาชีพแผนกอื่น ๆ	=	7	คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ลำดับที่	แผนก	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน	306	105
2	พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยฉุกเฉิน และวิกฤต	120	42
3	พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก	179	62
4	พยาบาลวิชาชีพแผนกห้องผ่าตัด และพักรฟื้น	133	46
5	พยาบาลวิชาชีพแผนกอื่น ๆ	19	7
	รวม	757	262

3) สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน 105 คน พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยฉุกเฉินและวิกฤต 42 คน พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก 62 คน พยาบาลวิชาชีพแผนกห้องผ่าตัดและพักรฟื้น 46 คน พยาบาลวิชาชีพแผนกอื่น ๆ 7 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพัฒนาแบบสอบถามตาม กระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัย และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

## 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการวิจัย และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.2 ศึกษาข้อมูลจาก เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1.4 ร่างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล เป็นคำถามแบบปิด จำนวน 20 ข้อ เป็นการแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

- |                            |                         |
|----------------------------|-------------------------|
| 1) ความผูกพันด้านจิตใจ     | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6)   |
| 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 7-12)  |
| 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | จำนวน 8 ข้อ (ข้อ 13-20) |

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert Five Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ความถูกต้องทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง ภาษาและคำถามให้กระชับ ชัดเจน และเข้าใจสำหรับผู้ตอบคำถามในแบบสอบถาม

2.2.2 ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาคเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้ค่าแอลฟา 0.93

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลกรอกแบบสอบถาม จำนวน 262 คน

3.2 เก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และทำการวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ดังนี้

4.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด

4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

เนชั่นแนล โดยแปลผลจากสูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (Anderson David R, Sweeney Dennis J and Williams Thomas A อ้างถึงใน สรชัย พิศาลบุตรและคณะ 2550 : 111) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

4.3 การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (f-test one-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ต่อไป โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 262 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ตำแหน่งงาน และแผนกที่สังกัด ของพยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเพศหญิงทั้งหมด ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (262 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. อายุ		
21 – 25 ปี	66	25.2
26 – 30 ปี	104	39.7
31 – 40 ปี	73	27.9
41 – 50 ปี	19	7.2
2. สถานภาพการสมรส		
โสด	189	72.1
สมรส	65	24.8
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	8	3.1
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	232	88.5
ปริญญาตรีโท	30	11.5
4. รายได้ต่อเดือน		
15,001 – 20,000 บาท	38	14.5
20,001 – 25,000 บาท	75	28.6
25,001 – 30,000 บาท	87	33.2
มากกว่า 30,000 บาท	62	23.7
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนล		
ต่ำกว่า 3 ปี	89	34.0
3 – 5 ปี	73	27.9
5 – 10 ปี	71	27.1
มากกว่า 10 ปี	29	11.0

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (262 คน)	ร้อยละ (100.0)
6. ตำแหน่งงาน		
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1	90	34.3
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2	59	22.5
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3	55	21.0
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4	44	16.8
ผู้จัดการแผนก	7	2.7
หัวหน้าหน่วย	7	2.7
7. แผนกที่สังกัด		
แผนกผู้ป่วยนอก	62	23.7
แผนกผู้ป่วยฉุกเฉินและวิกฤต	42	16.0
แผนกผู้ป่วยใน	105	40.1
แผนกห้องผ่าตัดและพักฟื้น	46	17.5
แผนกอื่น ๆ	7	2.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชันแนลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเพศหญิงทั้งหมด จำนวน 262 คน มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. อายุ มากที่สุดมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

2. สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และน้อยที่สุดคือหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และระดับปริญญาตรีโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5



4. ระดับรายได้ต่อเดือน มากที่สุดมีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุดคือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล มากที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ
6. ตำแหน่งงาน มากที่สุดคือพยาบาลวิชาชีพระดับ 1 จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพระดับ 2 จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และน้อยที่สุดมี 2 ตำแหน่งคือผู้จัดการแผนก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และหัวหน้าหน่วย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ
7. แผนกที่สังกัด มากที่สุดสังกัดแผนกผู้ป่วยใน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาคือ แผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และน้อยที่สุดคือแผนกอื่น ๆ เช่น แผนกฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ทางคลินิกจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ



## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์  
อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 262 คน ปรากฏตามตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
วิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.94	0.55	สูง	1
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.28	0.69	ปานกลาง	3
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.66	0.60	สูง	2
รวม	3.63	0.51	สูง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอยู่ใน  
ระดับสูง ( $\bar{X} = 3.63$ ) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า  
ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ความผูกพันด้านจิตใจ  
( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) และน้อยที่สุด  
อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $\bar{X} = 3.28$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.98	0.68	สูง	3
2. ท่านมุ่งมั่นทำงานเพื่อความ สำเร็จขององค์กร	4.00	0.65	สูง	2
3. เป้าหมายของท่านเป็นไปในทิศทาง เดียวกับเป้าหมายขององค์กร	3.87	0.71	สูง	5
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของ องค์กร	3.86	0.73	สูง	6
5. ท่านจะอธิบายให้เข้าใจเมื่อมีบุคคล กล่าวถึงองค์กรในทางลบ	3.93	0.72	สูง	4
6. ท่านภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่าน เป็นพยาบาลขององค์กรนี้	4.01	0.79	สูง	1
รวม	3.94	0.55	สูง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดคือความภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าเป็นพยาบาลขององค์กรนี้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาคือความมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 4.00$ ) และน้อยที่สุดคือการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 3.86$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการ ทำงานอย่างเหมาะสมและเป็น ที่น่าพอใจจากองค์กร	3.32	0.89	ปานกลาง	4
2. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุน อย่างเพียงพอในการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.54	0.79	สูง	1
3. ท่านยินดีจะยอมรับหากต้อง เปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็น งานใหม่เพื่อความเหมาะสม	3.43	0.91	สูง	3
4. ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่ มีน้อยมากหากลาออกจากองค์กรนี้	2.68	1.17	ปานกลาง	6
5. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่าน ได้ทำงาน	3.50	0.94	สูง	2
6. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป	3.21	1.04	ปานกลาง	5
รวม	3.28	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.54$ ) รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้ทำงาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือความเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมากหากลาออกจากองค์กรนี้ ( $\bar{X} = 2.68$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญต่อองค์กร	3.67	0.74	สูง	4
2. ท่านเต็มใจทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ	3.57	0.92	สูง	7
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.75	0.73	สูง	3
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน	3.64	0.79	สูง	5
5. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.95	0.71	สูง	1
6. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กร	3.94	0.73	สูง	2
7. ท่านเห็นว่าการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นเป็นเรื่องที่ไม่ควรกระทำ	3.07	1.03	ปานกลาง	8
8. ท่านมีความมั่นคงที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	3.63	0.78	สูง	6
รวม	3.66	0.60	สูง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดอยู่ในระดับสูง คือ ความยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X} = 3.94$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ การเห็นว่าการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นเป็นเรื่องที่ไม่ควรกระทำ ( $\bar{X} = 3.07$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด ปรากฏดังตารางที่ 4.6 – 4.9

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	128.217	138	0.929	1.446	0.190
ภายในกลุ่ม	79.054	123	0.643		
<b>รวม</b>	<b>207.271</b>	<b>261</b>			
2. สถานภาพการสมรส					
ระหว่างกลุ่ม	38.377	138	0.278	1.019	0.460
ภายในกลุ่ม	33.581	123	0.273		
<b>รวม</b>	<b>71.958</b>	<b>261</b>			

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
3. รายได้ต่อเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	135.121	138	0.979	0.974	0.561
ภายในกลุ่ม	123.646	123	1.005		
<b>รวม</b>	<b>258.767</b>	<b>261</b>			
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล					
ระหว่างกลุ่ม	170.901	138	1.238	1.539*	0.008
ภายในกลุ่ม	98.992	123	0.805		
<b>รวม</b>	<b>269.893</b>	<b>261</b>			
5. ตำแหน่งงาน					
ระหว่างกลุ่ม	276.562	138	2.004	1.372*	0.037
ภายในกลุ่ม	179.729	123	1.461		
<b>รวม</b>	<b>456.290</b>	<b>261</b>			
6. แผนกที่สังกัด					
ระหว่างกลุ่ม	155.172	138	1.124	0.833	0.851
ภายในกลุ่ม	165.943	123	1.349		
<b>รวม</b>	<b>321.115</b>	<b>261</b>			

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
ที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	3.57	3.50	3.67	4.03
ต่ำกว่า 3 ปี	3.57	-	.35	.21	.00*
3 – 5 ปี	3.50	-	-	.03*	.00*
5 – 10 ปี	3.67	-	-	-	.00*
มากกว่า 10 ปี	4.03	-	-	-	-

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าทุกช่วง และพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 -10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05





ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในส่วนของตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 1	พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 2	พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 3	พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 4	ผู้จัดการ แผนก	หัวหน้า หน่วย
	$\bar{X}$	3.55	3.52	3.58	3.87	4.06	4.02
พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 1	3.55	-	.66	.76	.00*	.01*	.02*
พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 2	3.52		-	.51	.00*	.01*	.01*
พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 3	3.58			-	.00*	.02*	.03*
พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 4	3.87				-	.36	.47
ผู้จัดการ แผนก	4.06					-	.88
หัวหน้า หน่วย	4.02						-

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับ 4 ผู้จัดการแผนก และหัวหน้าหน่วยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับ 1- 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ปริญญาตรี	3.60	0.50	-2.76	0.09
ปริญญาโท	3.90	0.52		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ  
องค์กรไม่แตกต่างกัน



#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จากผู้ที่แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (85 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	80	94.1
- ควรเน้นงานและกิจกรรมที่ทำให้เกิด ความสามัคคี	10	11.8
- ควรให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน	3	3.5
- ควรให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมมากขึ้น	5	5.9
- ควรจัดให้ไปฝึกอบรม/สัมมนาพักผ่อน เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ และ สุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน	12	14.1
- ควรให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร	20	23.5
- ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ เกิดความผูกพันต่อองค์กร	7	8.2

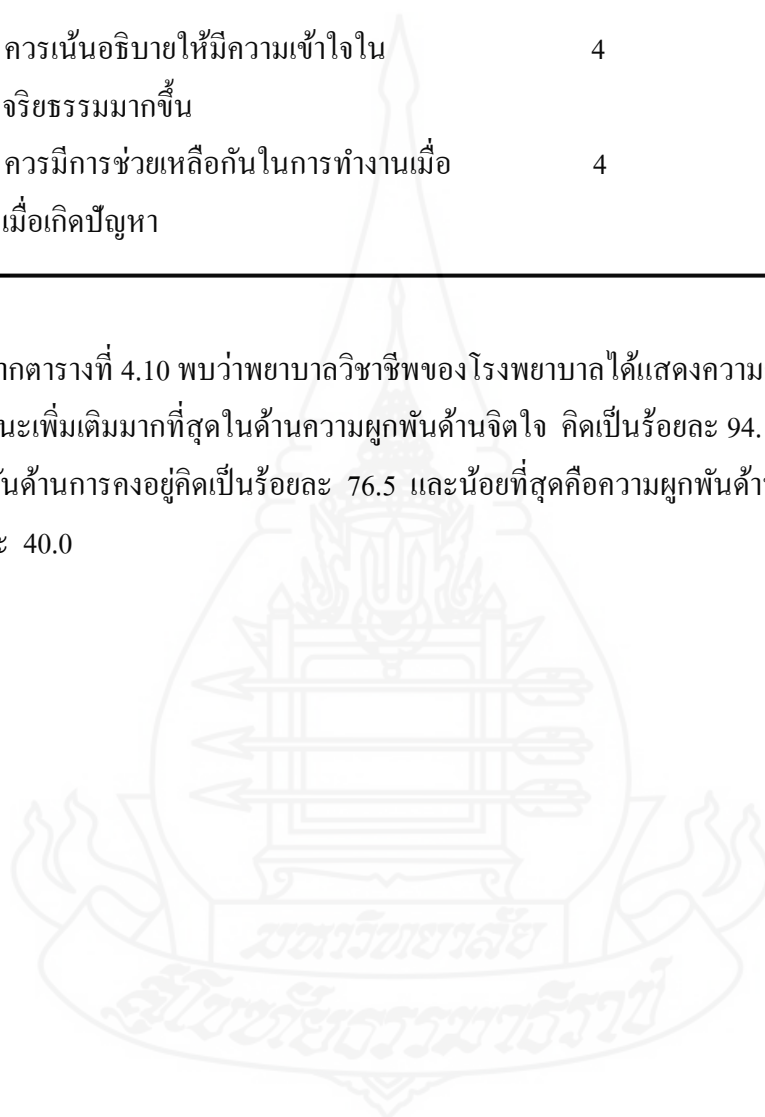
ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (85 คน)	ร้อยละ (100.0)
- ควรสร้างความเป็นกันเองในการทำงาน	14	16.5
- ควรสร้างมาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	5	5.9
- การดูแลพนักงานเมื่อเจ็บป่วยจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น	4	4.7
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	65	76.5
- ควรจัดระบบค่าตอบแทนกับงานให้มีความสมดุล	61	71.8
- ควรสร้างความชัดเจนในเรื่องของความก้าวหน้าของงานเพื่อให้เกิดการคงอยู่	1	1.2
- ควรให้มีการรับปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ทั้งเรื่องส่วนตัวและงานเพื่อลดปัญหาการลาออก	1	1.2
- ควรให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	1	1.2
- ควรมอบหมายงานตามความสามารถและความเหมาะสม	1	1.2
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	34	40.0
- ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานให้มากขึ้น	13	15.3
- ควรสร้างความเชื่อมั่นและค่านิยมที่ดีในองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นคง	2	2.4
- ควรมีการรับฟังความคิดเห็นกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	5	5.9
- ควรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน	6	7.1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (85 คน)	ร้อยละ (100.0)
- ควรเน้นอธิบายให้มีความเข้าใจใน จริยธรรมมากขึ้น	4	4.7
- ควรมีการช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อ เมื่อเกิดปัญหา	4	4.7

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุดในด้านความผูกพันด้านจิตใจ คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่คิดเป็นร้อยละ 76.5 และน้อยที่สุดคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คิดเป็นร้อยละ 40.0



## บทที่ 5

# สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปการศึกษา

#### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวนทั้งสิ้น 757 คน โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืนจำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล และเมื่อ

พบความแตกต่างจะใช้การทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### 1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 262 คน ซึ่งเป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 สถานภาพโสด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 หารายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพระดับ 1 จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และแผนกที่สังกัดคือแผนกผู้ป่วยใน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1

1.3.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.63$ ) โดยแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดคือความภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าเป็นพยาบาลขององค์กรนี้ ( $\bar{X} = 4.01$ )

2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดอยู่ในระดับสูง คือ การยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.95$ )

3) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.54$ )

1.3.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันได้แก่ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลได้แสดงความ  
 คิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุดในด้านความผูกพันด้านจิตใจ คิดเป็นร้อยละ 94.1

## 2. อภิปรายผล

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์  
 เนชั่นแนล จากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์  
 อินเตอร์เนชั่นแนล เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่าในภาพรวม  
 ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนนั้น มี  
 กฎระเบียบเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีสวัสดิการดี บรรยากาศดี ทำให้  
 พยาบาลทุกคนในองค์กร รักองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของ  
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้อง  
 กับงานวิจัยของณัฐวุฒิ วิทิตปวีรรัต (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
 ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ  
 ปานกลาง เนื่องจากด้วยภาระงานในการดูแลผู้ป่วยมีมาก ประกอบเวลาพักผ่อนที่ไม่เป็นเวลาและ  
 น้อย ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน  
 อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่าในภาพรวม พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุง  
 ราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ที่ดีและความ  
 เป็นกันเองในการทำงานของคนในองค์กรทำให้มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ  
 งานวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
 ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการครู  
 วิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งความผูกพันทางด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง

2.1.2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวม พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
 บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ที่ดี  
 ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ ทำให้การทำงานประสานงานเป็นไปด้วยดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย  
 ของพิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูใน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งความผูกพันทางบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง



2.1.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่าในภาพรวม พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนลมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการทำงานในโรงพยาบาลนั้น ในบางส่วนของงานมีคนน้อยเกินไป ขณะที่บางส่วนมีคนมากเกินไป รวมทั้งค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ทำให้ต้องมีการจัดระบบเพื่อให้เกิดความสมดุลกันก็จะลดปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งความผูกพันทางการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนล และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการแข่งขันทั้งพยาบาลวิชาชีพและโรงพยาบาล โดยพยาบาลวิชาชีพต้องการความมั่นคงในการทำงานรวมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดี ส่วนโรงพยาบาลต้องการได้พยาบาลวิชาชีพที่ดีที่สุด มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งต้องการจ่ายเงินให้น้อยที่สุดเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ทำให้เกิดการแข่งขันขึ้น แต่สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมาเป็นเวลานานแล้วอาจจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า แต่เนื่องจากการลาออกจากงาน รวมทั้งมีการ โอนย้ายสายงานไปทำงานประเภทอื่น ทำให้ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่น้อยต้องทำงานกันมากขึ้นวันหยุดน้อยลง ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ซึ่งถ้าหากโรงพยาบาลสามารถปรับเวลาในการทำงาน รวมถึงวันหยุดงานให้เหมาะสมมากขึ้น พร้อมทั้งให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น พร้อมทั้งจัดสรรคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ก็จะให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับตำแหน่งงาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปและเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวางแผนและพัฒนาเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ดังนี้

3.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ในส่วนที่น้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร จึงควรจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในงานร่วมกัน รวมถึงต้องให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น

3.1.2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง น้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นเป็นเรื่องที่ไม่ควรกระทำ จึงควรต้องสร้างความเป็นกันเองในการทำงานให้มากขึ้น พร้อมทั้งแก้ไขตามแนวทางด้านการคงอยู่ในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ฯลฯ พร้อมกันไปด้วย ปัญหาข้อนี้จึงจะหมดไป

3.1.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนที่น้อยที่สุดคือ โอกาสหางานใหม่มีน้อยหากลาออกจากองค์กรนี้ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า พยาบาลวิชาชีพไม่ตงงานหากมีความสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยในข้อนี้ แนวทางแก้ไขคือต้องจัดเวลาวันทำงาน วันหยุด ปริมาณงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการให้เหมาะสมเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเพียงแต่พยาบาลวิชาชีพเท่านั้น ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ไม่ใช่พยาบาลวิชาชีพด้วย เพื่อที่จะได้ทราบถึงความผูกพันของบุคลากรทุกกลุ่ม เช่น พนักงานด้านการเงิน แม่บ้าน ฯลฯ

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนอื่น เช่น โรงพยาบาลสมิติเวช โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน) ปี 2545 ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กุลชยา เต็มชวลา (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ขัตติยา ค้วงสำราญ (2543) “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประเภทศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เฉลิมพล ศรีหงส์ (2544) “วิธีการใช้โปรแกรม SPSS 6.0 For Window” วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทปตท.” คุยฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศตรคุยฎีบัณฑิต สาขาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) “พฤติกรรมองค์กร” กรุงเทพฯ ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ณัฐวุฒิ วิทิตปวีรรัต (2553) “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ถาวร สุภสิริวุฒิ (2543) “ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2553) “จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์กร เพื่อการธำรงรักษาคนไว้ได้อย่างไร” คอลัมน์ HR corner วันที่ 09 กันยายน พ.ศ. 2553 ปีที่ 34 ฉบับที่ 4243 ประชาชาติธุรกิจ

- ทวีพร เฟื่องมาก (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพ  
โรงพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส”  
ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์
- ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ” วิทยานิพนธ์  
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชนพร จงวิทยาดี (2544) “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล  
ตำรวจ” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร  
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง
- นันทิดา หงษ์กิตติยานนท์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท  
ชินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ  
บัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548) “ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ : ความหมาย  
ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย” สำนักพิมพ์สมาธรรม กรุงเทพ
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) “วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภัทรพล กาญจนปาน (2552) “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการต่อความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ
- ราณี อธิชัยกุล (2544) “การจงใจ และการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ในประมวลสาระชุดวิชา  
การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5 เล่ม 1 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เริงศักดิ์ เขียวจี้ (2543) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท  
เอส.พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล (2552) “ประวัติความเป็นมา” สืบค้นเมื่อวันที่ 16  
พฤศจิกายน 2553 <http://www.bumrungrad.com/thai>

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์และนุศราพร เกษสมบุรณ์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย” คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และ สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.)

วรวรรณ บุญล้อม (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศุภรัตน์ ต๊ะวิชัย (2544) “ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สนทนา เรือนปัญญา (2548) “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สรชัย พิศาลบุตร และคณะ (2550) “การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม”  
พฤศจิกายน 2550, 111

สุมนา ศิริบรรเกียรติ (2541) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อนันตชัย คงจันทร์ (2529) “ความผูกพันต่อองค์กร (Organisational Commitment) จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 34 (กันยายน 2529)

- อัปสร กรีอักษร (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของบุคลิกภาพทางอารมณ์กับความผูกพันต่อ  
องค์การของเกษตรกรขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี  
สมุทรปราการและพระนครศรีอยุธยา” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อนุชิต เกิดทวี (2548) “ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ให้บริการผลิต ผลิตภัณฑ์  
ทางอิเล็กทรอนิกส์” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อุษา เพื่อนดวง (2551) “ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการ  
อุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Branham Leigh “The 7 Hidden Reasons Employees Leave” from: <http://www.muslimthai.com>  
สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2553
- Chang H.T. et al., (2006). “ Testing the relationship between three component  
organizational/occupational commitment and organizational/occupational turn over  
intention using a non-recursive model. ” Journal of Vocational Behavior.  
Doi:10.1016/j.jvb.2006.10.001.
- Eisenberger, R.and other. (1990) “Perceived Organizational Support and Employee Diligence,  
Commitment, and Innovation” Journal of Applied Psychology.
- Heathfield Susan M. (2009) “Build an Organization Based on Values Why value,What values?”  
Available from: [http://humanresources.about.com /od /strategicplanning1/a/  
organizvalues.htm](http://humanresources.about.com /od /strategicplanning1/a/organizvalues.htm)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steer, R. M. (1982). “Employee-organizational linkages:  
The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.” New York: Academic Press.
- Muthueloo, R. and Che Rose, R. (2005). Antecedents and Outcomes of Organizational  
Commitment among Malaysian Engineers. American J. of Applied Sciences. 2 (6),  
1095-1100.
- Perrin Towers (2008) “Closing the engagement gap:A road map for driving superior business  
performance” Towers Perrin workforce study 2007-2008 Available from:  
<http://www.towersperrin.com>

Slattery, Jeffrey P. (2005). Antecedents to Temporary Employee's Turnover Intentions.

Document submitted for possible inclusion in the program for the Organization Behavior and Organization Theory track at the March 31 – April 2, 2005. Midwest of Academy of Management Annual Meeting. [online] available from : <http://www.midwestacademy.org>

Steers, Richard M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment."

Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.

Walton, R.E. 1973. "Quality of working life : what is it ? Sloan Management Review.15 (Fall)" :

11-16.





ภาคผนวก



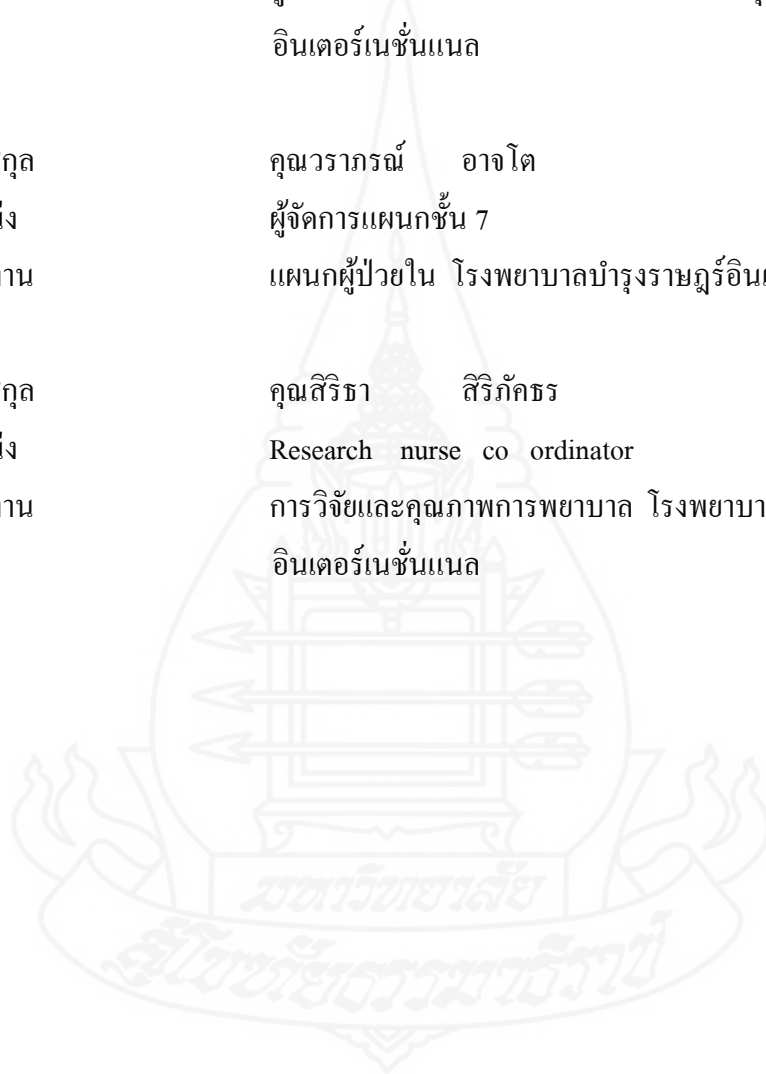


**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

- |                |  |
|----------------|--|
| 1. ชื่อ – สกุล | คุณนุชนางค์ ชูกร   |
| ตำแหน่ง        | ผู้อำนวยการศูนย์ทางเดินอาหารและตับ                                   |
| หน่วยงาน       | ศูนย์ทางเดินอาหารและตับ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์<br>อินเตอร์เนชั่นแนล    |
| 2. ชื่อ – สกุล | คุณวราภรณ์ อางโต   |
| ตำแหน่ง        | ผู้จัดการแผนกชั้น 7  |
| หน่วยงาน       | แผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล                  |
| 3. ชื่อ – สกุล | คุณสิริธา สิริภักธร  |
| ตำแหน่ง        | Research nurse co ordinator  |
| หน่วยงาน       | การวิจัยและคุณภาพการพยาบาล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์<br>อินเตอร์เนชั่นแนล |





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## แบบสอบถาม

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
2. โปรดอ่านคำแนะนำในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วนโดยละเอียด
3. โปรดตอบแบบสอบถามโดยแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยต่อไป
4. แบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้
  - ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
  - ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
  - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
5. การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลเสียต่อท่านหรือการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แบบสอบถามที่ท่านได้ตอบเรียบร้อยแล้วจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับไว้เป็นอย่างดี ปลอดภัยและจะถูกทำลายเมื่อการวิจัยสิ้นสุดลง ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกรวบรวมและนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลงานวิจัยในภาพรวม โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลรายบุคคลเป็นอันขาด

หมายเหตุ เพื่อเป็นการรักษาความลับให้กับท่านเมื่อท่านได้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งคืนแบบสอบถามในซองเปล่า (ที่แนบมา) แยกจากเอกสารแสดงความยินยอมและปิดผนึกให้เรียบร้อย ก่อนส่งคืนผู้วิจัย

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21- 25 ปี

26 - 30 ปี

31- 40 ปี

41 - 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

5. รายได้ต่อเดือน

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 25,000 บาท

25,001 – 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

ต่ำกว่า 3 ปี

3 – 5 ปี

5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

7. ตำแหน่งงาน

พยาบาลวิชาชีพระดับ 1

พยาบาลวิชาชีพระดับ 2

พยาบาลวิชาชีพระดับ 3

พยาบาลวิชาชีพระดับ 4

ผู้จัดการแผนก

หัวหน้าหน่วย

8. แผนกที่สังกัด

แผนกผู้ป่วยนอก

แผนกผู้ป่วยฉุกเฉินและวิกฤต (ER, ICU, CCU, NICU)

แผนกผู้ป่วยใน

แผนกห้องผ่าตัดและพักฟื้น (OR, Day Surgery,

PACU, GI Endoscopy)

อื่น ๆ ระบุ.....

## ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

### อินเตอร์เนชันแนล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความถี่				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	<b>ความผูกพันด้านจิตใจ</b>					
1	ท่านได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
3	เป้าหมายของท่านเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร					
4	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
5	ท่านจะอธิบายให้เข้าใจเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางลบ					
6	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นพยาบาลขององค์กรนี้					
	<b>ความผูกพันด้านตารางอยู่</b>					
7	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจจากองค์กร					
8	ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
9	ท่านยินดีจะยอมรับหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม					
10	ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมากหากลาออกจากองค์กรนี้					
11	องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านได้ทำงาน					
12	ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>					
13	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
14	ท่านเต็มใจทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ					
15	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
16	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน					
17	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
18	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กร					
19	ท่านเห็นว่ากรย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นเป็นเรื่องที่ไม่ควรกระทำ					
20	ท่านมีความมั่นคงที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1. ความผูกพันด้านจิตใจ

.....

.....

.....



2. ความผูกพันด้านการคงอยู่

.....

.....

.....

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถามของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสวรรยา นาคอน

ผู้วิจัย



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสวรรรษา นาคอน
วัน เดือน ปี เกิด	18 มิถุนายน 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในชั้น 7 ได้

