

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลลิเกา จังหวัดตรัง

นางสาวเพียงพิศ รักษ์ทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel of Sikao Hospital,
Trang Province**

Miss Phiangphit Rakthong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง
ชื่อและนามสกุล นางสาวเพียงพิศ รักษ์ทอง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

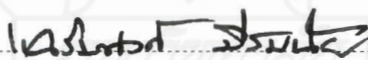
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



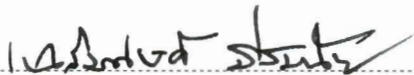
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)



(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าวอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา
จังหวัดตรัง

ผู้ศึกษา นางสาวเพียงพิศ รัชท์ทอง รหัสนักศึกษา 2533006777 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ภาวดี มนต์รีวัต ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา (3) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา และ (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิเกาทั้งหมด จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความเชื่อถือนและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกนั้นไม่ แตกต่าง (3) ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา ได้แก่ ความ มั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร รองลงมาคือ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน และความท้าทายของ งาน โดยตัวแปรทั้งสามมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.1 (4) แนวทางเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดความปรองดองขึ้นภายในหน่วยงานและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากรเพื่อให้เกิดความภูมิใจ เชื่อมมั่นในเป้าหมาย และความสมัครสมานสามัคคี อันจะนำไปสู่ความ ผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

คำสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล ความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง

Independent Study title : Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel of Sikao Hospital, Trang Province

Author: Miss Phiangphit Rakthong; **ID:** 2533006777

Degree: Master of Public Administration

Independent Study advisor: Papavadee Montriwat, Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The objectives of this study were to (1) study level of organizational commitment of personnel of Sikao Hospital (2) compare organizational commitment of personnel of Sikao Hospital classified by personal factors (3) study factors affecting organizational commitment of personnel of Sikao Hospital (4) study guidelines to enhance organizational commitment of personnel of Sikao Hospital, Trang province.

Samples consisted of all personnel of Sikao Hospital, totally 152. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean standard deviation, and multiple regression analysis.

The result of the study showed that (1) organizational commitment of personnel of Sikao Hospital was at high level, with highest mean on devotion to work and lowest mean on believe in organization goal and value (2) when compared organizational commitment of personnel, those with different job responsibilities and different monthly income had different level of commitment while no differences were found among those with differences in other personal factors (3) factor most affecting organizational commitment of personnel of Sikao Hospital was stability and respectability of organization, next were opportunity of advancement, and job challenge, consecutively, all of which had efficiency of prediction at 64.1% (4) guidelines were employee cohesion and harmony should be fostered together with the enhance of employee morale so to strengthen the unity, pride and believe in organization goal which would lead to higher organizational commitment of personnel.

Keywords: Factors Affecting, Organizational Commitment, Sikao Hospital, Trang Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย กรรมการสอบ การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอันเป็นประโยชน์ต่อการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคลากร โรงพยาบาลสิเกา และ ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือทั้งในเรื่องข้อมูล ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล และเสียสละเวลาให้ข้อมูลที่ มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยจนประสบผลสำเร็จด้วยดี รวมทั้งขอขอบพระคุณทุกคนใน ครอบครัว ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้กับผู้ศึกษามาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็น ความกตัญญูคุณเวทิตาแก่ คุณพ่อ คุณแม่ และคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาต่าง ๆ จนทำให้ข้าพเจ้าสามารถดำรงตนให้บรรลุผลสำเร็จตราบนับนี้

เพียงพิศ รักษ์ทอง

กรกฎาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร	8
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร	15
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร	21
ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร	30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	46
รูปแบบการศึกษา	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	46
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	54
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน.....	57
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร.....	60
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	63
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	67
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร.....	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปการศึกษา.....	71
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	79
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	89
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	90
ข แบบสอบถาม.....	92
ค ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	100
ง ค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ.....	103
จ แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (รายชื่อ).....	109
ประวัติผู้ศึกษา.....	123

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร.....	29
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ.....	50
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	52
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับความรับผิดชอบ.....	52
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคคล.....	53
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	53
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งสายงาน.....	54
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน (ภาพรวม).....	54
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามโอกาสและความก้าวหน้าในงาน.....	55
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน.....	56
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามความท้าทายของงาน.....	57
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ จากการทำงาน (ภาพรวม).....	58
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ จากการทำงานจำแนกตามความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร.....	58
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ จากการทำงานจำแนกตามความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร.....	59
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร (ภาพรวม).....	60
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร.....	61
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	63
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	64
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	65
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับความรับผิดชอบ.....	65
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคคล.....	66
ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	66
ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งสายงาน.....	67
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	67
ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	68
ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร.....	69

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวความคิดต่างๆ ในทฤษฎีความคาดหวัง.....	20
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารองค์กรของโรงพยาบาลสิเกา.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การ เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในการบริหารองค์การย่อมจะมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนขององค์การของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ เช่น การดำเนินการปกป้องคุ้มครองเสรีภาพของประชาชนตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ การจะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ระบบการบริหารราชการของประเทศไทยในอดีตส่วนใหญ่ยังมีลักษณะการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นมากกว่าการคำนึงถึงความต้องการของส่วนรวมหรือผู้รับบริการหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบแนวตั้งที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีอำนาจและคำสั่งอยู่เบื้องบนผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตาม ต่อมาเมื่อระบอบประชาธิปไตยมีการพัฒนาเป็นระบบเปิดมากขึ้น ทำให้บุคคลในวงการต่าง ๆ นำระบอบประชาธิปไตยเข้าไปใช้ในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเริ่มมีการจัดองค์การในแนวราบมากขึ้น ซึ่งองค์การในลักษณะเช่นนี้หัวหน้าหน่วยงานอยู่ตรงกลาง ไม่ใช่เบื้องบน การตัดสินใจและการบริหารอยู่ที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546: 47-54) หากแต่สภาพการของระบบบริหารราชการไทยยังคงประสบปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาภาวะเบียดเบียนแบบแผนต่างๆของระบบราชการที่ บีบรัดผูกมัด จนทำให้การบริหารไม่คล่องตัว มีการจัดรูปงานขององค์การที่ซ้ำซ้อนและขาดประสิทธิภาพที่ดี การมีรายได้น้อย การทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือปัญหากระบวนการบริหารงานที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติราชการที่ดีและการไม่ลงโทษข้าราชการที่ไม่มีผลงาน ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งยังขาดความเหมาะสมและยุติธรรม ตลอดจนการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออกหรือทำงานโดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การหรือมีความผูกพันน้อยลงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ (มณีมีชัย รัตนมณีและอนันต์ เกตุวงศ์, 2536: ก-ข)

ซึ่งปัญหาต่างๆเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรราชการ ดังนั้น จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐจะต้องเอาใจใส่และสรรค์สร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้ฝึกอบรมในงานและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสมและการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความรู้สึกรักยกย่องทัศนคติด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมทั้งจะต้องพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยการพยายามสนองความต้องการของบุคคลมากขึ้นและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร มีการอุทิศพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กรด้วยความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (อรุณ รักธรรม, 2540: 180)

ด้วยเหตุนี้ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่ง สามารถใช้เป็นเครื่องหมายในการทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ สำหรับวงการราชการของไทยผลกระทบเรื่องความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ กำลังเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร จากปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์กรในหลายด้านไม่ว่า ค่าตอบแทนเงินเดือน โบนัส สวัสดิการและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันและที่สำคัญ คือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (เด่นพงษ์ พลตะคร, 2535: 1)ตามที่องค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญต่างๆ ได้แก่ คน วัตถุ เงิน สิ่งของ เป็นปัจจัยในการดำเนินการ องค์กรมักจะประสบกับปัญหาที่เกิดจากระบบภายในองค์กรหรือปัญหาที่เกิดจากคน ปัญหาที่เกิดจากระบบอาจแก้ไขได้ง่ายแต่ปัญหาที่เกิดจากคนอาจต้องหาวิธีที่เหมาะสม เนื่องจากคนเป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรที่ไม่สามารถที่จะปฏิบัติเหมือนกับเครื่องจักรได้ เพราะจากคนมีความรู้สึก คนมีความต้องการ ดังนั้นการที่จะปฏิบัติกับคนต้องอาศัย หลักในการสร้างขวัญ กำลังใจ และความผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานเพื่อที่จะรักษาคนที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งกว่าที่จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น จะต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการเลือกสรร การฝึกฝนและการพัฒนาให้มีคุณภาพ และเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้วจะทำอย่างไรให้เขาทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับการทำงานในองค์กร ในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ องค์กรจะต้องมุ่งรักษา

บุคคลเหล่านี้ เพื่อองค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคคลเหล่านี้เป็นอย่างมาก จึงจะเห็นได้ว่าคนเป็นปัจจัยที่มีส่วนในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้นเพื่อประสิทธิผลขององค์กร เราควรสร้างขวัญ กำลังใจ และความผูกพันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

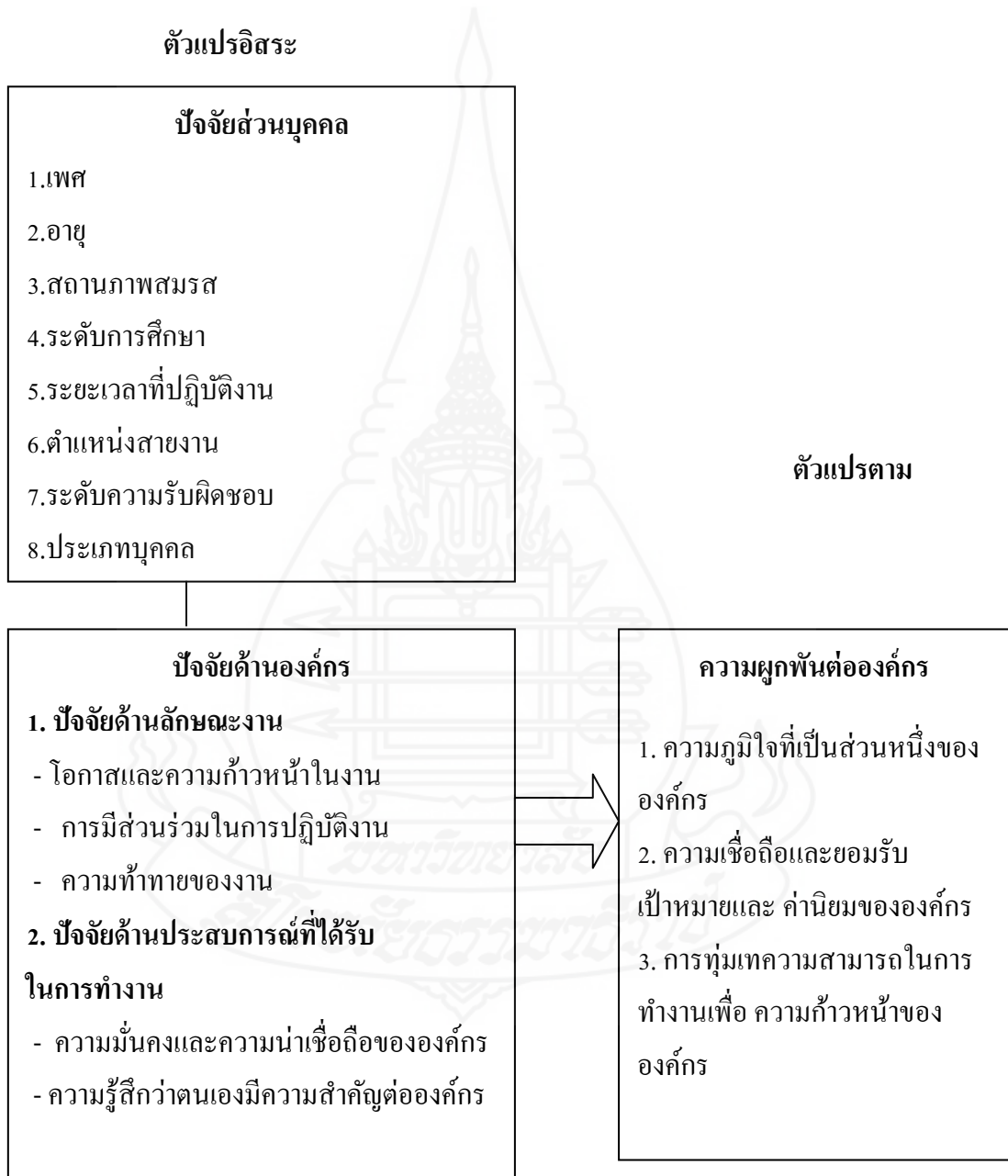
ในการนี้ โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ต้องดำเนินงานจากหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในภาพรวมเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ต้องตระหนักถึงความสำคัญในกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรของโรงพยาบาล เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีขึ้นในหน่วยงานเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆเป็นการลดปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นด้านอื่นๆ และจากความสำคัญข้างต้นทำให้ผู้ศึกษามีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ว่ามีระดับความผูกพันกับองค์กรระหว่างบุคลากรกับองค์กรอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาจากบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น และคงอยู่กับองค์กรตลอดไป นำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา
- 2.4 เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดในการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น Mowday, Steers and Porter, Frederick Herzberg และได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด แสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษารอบคลุม 4 หัวข้อ ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการจำนวน 47 คน พนักงานราชการ 3 คน ลูกจ้างประจำ 13 คน ลูกจ้างชั่วคราว 87 คน และกลุ่มจ้างเหมา 2 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิเกา อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 152 คน โดยกำหนดประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลสิเกา ทั้งหมด จำนวน 152 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาเฉพาะ โรงพยาบาลสิเกา อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2555

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบ ประเภทบุคคล รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งสายงาน

5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และด้านความท้าทายของงาน

5.3 โอกาสและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก, หน่วยงานสนับสนุนและให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น การเปิดโอกาสให้เสนอนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ กฏระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานและองค์กรเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้

5.4 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบาย/แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานมาปรับใช้ในหน่วยงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามักจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5.5 ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงมาก การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ขององค์กรเสมอ งานที่ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานอื่น ๆ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายกับความรู้/ความสามารถ และต้องนำเสนอหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในหน่วยงานอยู่เสมอ

5.6 ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ได้แก่ ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

5.7 ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง มักจะได้ยินได้ฟังบุคคลทั่วไปกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี เป็นองค์กรต้นแบบในด้านที่น่าภาคภูมิใจ องค์กรมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนเสมอ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรและได้รับการชมเชยในผลงานอยู่เสมอ

5.8 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ เสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ ๆ ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ผลงานที่ทำมักจะได้รับคำชมเชย ยกย่องว่ามีคุณภาพ และรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร เพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ

5.9 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน

5.10 ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง มีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้ รู้สึกเป็นสมาชิกคนสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ และไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

5.11 ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร หมายถึง องค์กรมีการบังคับใช้กฎระเบียบก่อนข้างเคร่งครัดทำให้สามารถปฏิบัติหรือพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน แนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นอย่างดี เชื่อกันว่าวิธีการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นแรงผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ

5.12 ความทุ่มเทความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรขึ้น เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ และยอมเสียสละเวลาส่วนตัวด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จของงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้โรงพยาบาลชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและสามารถปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานโดยรวมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

6.3 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลและศึกษาค้นคว้าวิจัยงานวิชาการสำหรับผู้สนใจต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล สิบเกา อำเภอสิบเกา จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ โรงพยาบาลสิบเกา อำเภอสิบเกา จังหวัดศรีสะเกษ
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

มีแนวคิดที่หลากหลายของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและศึกษาถึงความสำคัญ รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไว้มากมาย ดังนี้

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer, (1990 อ้างถึงใน อรรถวณิช อยู่คง, 2546: 14) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังคงอยู่ในองค์กร

Buchanan, (1974 อ้างถึงใน ชาญฤกษ์ บรจจแก้ว, 2548: 18) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าองค์กรเป็นของตนเอง เช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan, (1974 อ้างถึงใน รัชฎยลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548: 19) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันกับองค์กรมากเป็นลำดับ

Becker, (1960: 32 – 33 อ้างถึงใน เสริมทรง จันทรเพ็ญ 2548: 12) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนกับสิ่งนั้นไว้โดยเรียกสิ่งทีลงทุนว่า “Side – bet” และการไม่ยึดมั่นถือมั่นผูกพันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดความสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความเชื่อมั่นผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ เป็นต้น

E.F.Mckenna (2000: 282 อ้างถึงใน นวรัตน์ ศรีสุริยา 2548: 15) ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคลในการให้เห็นว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมกับองค์กรความมีส่วนร่วมอาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ (ข้อ 3 การมีส่วนร่วม)

Hrebiniak and Alutto, (1972: 452 – 573 อ้างถึงใน บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ 2548: 8) กล่าวว่าเมื่อสมาชิกเกิดความสัมพันธ์กับองค์กรหรือเกิดการลงทุนทางกำลังกายและสติปัญญาให้กับองค์กรในระยะเวลาหนึ่งทำให้ไม่อยากออกจากองค์กรแม้ว่าได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าตอบแทน สถานภาพ ความเป็นอิสระหรือเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Kanter Moss Rosabeth, (1968 : 499 – 517) อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547: 19) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความเต็มใจของคนในองค์กรที่จะใช้พลังงาน และความจงรักภักดี เพื่อการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการผสมผสานระหว่างอุดมการณ์ขององค์กรกับอุดมการณ์ของบุคคลให้เป็นจุดหมายเดียวกันโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะองค์กรมีการเพิ่มรายได้ มีอิสระในวิชาชีพ และมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Mowday, (1974:224 – 247)อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548: 10) ให้ความหมายของความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอน และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพดีขึ้น

Marsh and Mannari, (1977: 57 – 76 อ้างถึงใน พรธณี ศิริวุฒิ, 2548: 21)

ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดีตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

Salancik, (1983: 202 – 207 อ้างถึงใน บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์, 2548: 8)

ความผูกพันต่อองค์กรคือการที่บุคคลหนึ่งมีความยึดมั่นต่อความเชื่อโดยการแสดงออกมาทางการกระทำซึ่งสนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ และบทบาทการมีส่วนร่วมของเขาดำรงอยู่ต่อไป

Steers, (1997อ้างถึงใน อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์, 2549: 19) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันกับองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าเรื่องความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคลากรต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีของความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Mowday, Steers and Porter, (1982 : 224 – 247 อ้างถึงใน ชาญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548: 17) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร ไม่ละทิ้งจากองค์กร ไปวัดได้จากการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จของบริษัท ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมีความจงรักภักดีต่อบริษัทความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท มีความสอดคล้องกันในเป้าหมาย ค่านิยมของบุคคลและบริษัท ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับบริษัท

Sheldon M. (1971: 143 อ้างถึงใน บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์, 2548: 9) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีตลอดจนมีความแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

Richard M. Steers, (1988 อ้างถึงใน วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์, 2544: 10) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่รักและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและค่านิยมเพื่อองค์กรได้ตั้งไว้ มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยไม่มีความคิดที่จะละทิ้งองค์กร ไม่ว่าจะสาเหตุใดก็ตาม

จากความหมายข้างต้นสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติในทางบวกเสมอ โดยเกิดจากความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้ความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์เสียสละและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่องานมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

1.2 ลักษณะทั่วไปของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาถึงลักษณะโดยทั่วไปของความผูกพันต่อองค์กรของนักทฤษฎีด้านองค์กร และนักวิชาการต่างๆ Allen and Meyer, 1990 : 1 – 18 ; Kenter, 1986, quoted in Lee and Mitchell, 1994: 83 – 105 ; Cherrington, (<http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files//04607/Chapter2.pdf> สืบค้นเมื่อ 10/03/2012) พบว่า ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก โดยที่บุคคลจะรู้สึกรักและผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่เขารับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรเช่นเดียวกัน โดยถ้าสมาชิกมีความผูกพันกันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและอิจฉา-ริษยากัน ระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ดังนั้นคนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะเขามีความปรารถนา หรือมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ความผูกพันด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันต่อเนื่องคือบุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึง

สิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่ต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กรความผูกพันต่อเนื่อง อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นๆจะอยู่บนพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร ได้แก่รางวัลผลตอบแทนด้านการเงินหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ ที่มีความน่าสนใจมากกว่า เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเขากับเพื่อนร่วมงานหรือลักษณะงานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่ต่อเนื่องของบุคคลไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ดังนั้นความผูกพันในลักษณะนี้ จะมองว่าการที่คนทำงานอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรจะได้รับหลายๆ อย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขา

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรืออาจเรียกว่าความผูกพันด้านจริยธรรม(Moral Commitment) เป็นความผูกพันในด้านการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป็นเป้าหมายขององค์กรยึดถือเป้าหมายและเคารพอำนาจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยเขาจะเริ่มต้นด้วยการประเมินค่ามาตรฐานของกลุ่ม จากนั้นเขาก็จะเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานเหล่านั้นจนเกิดเป็นความผูกพัน โดยความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะของบุคคลและความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นคนที่อยู่กับองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่ หรือเป็นสิ่งที่เขาควรจะทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม บุคคลจะเกิดความรู้นี้ว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรที่บุคคลแสดงออกมาสามารถมองเห็นได้จาก 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 การยินยอมทำตาม (Compliance) คือการที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง เป็นต้น

3.2 การยึดถือองค์กร (Identification) คือการที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.3 การยอมรับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือการที่บุคคลยอมรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Harter, Schmidt & Hayes <http://www.human.cmu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 16/03/2012) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าจะมีลักษณะดังนี้

1. อยู่ทำงานกับองค์กรด้วยความทุ่มเทและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากมาย

3. ถ้าองค์กรมีพนักงานจำนวนมากที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรจะมีผลต่อกำไรของบริษัทด้วย
4. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่อลูกค้าขององค์กร และพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างเกินความคาดหวังเสมอ
5. จะเป็นคนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างพลังให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
6. ทำตัวเป็นตัวแทนขององค์กรที่มักจะพูดถึงสิ่งที่ดีๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้

ผู้ศึกษาขอสรุปว่าลักษณะโดยทั่วไปของความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของการดำรงสภาพความเป็นสมาชิกในองค์กรของบุคคลจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ผูกติดกับการทำงานในระยะเริ่มต้นและต่อเนื่องจนกลายเป็นพันธะที่ผูกพันบุคคลด้วยการแสดงออกซึ่งความเชื่อมั่นยอมรับในค่านิยมขององค์กร การยินยอมทำตามและให้การสนับสนุนต่อกิจกรรมขององค์กร

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน นวรัตน์ ศรีสุริยา, 2548: 17) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าจะป็นองค์กรแบบใด เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steers, (1977: 46 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547: 14) ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกงานได้ดีกว่าการวัดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีเสถียรภาพมากกว่า
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพ
3. เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Newstrom and Davis, (1989 :95 <http://www.edu.buu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 10/03/2012) ได้เสนอว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบ

Mowday และคณะ (1979), Steers, (1977 อ้างถึงใน บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์, 2548: 10) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ เพราะหากสมาชิกขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออก มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ
3. ปัญหาการมาทำงานสาย สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลากว่าสมาชิกที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ

ภรณ์ กิรติบุตร (2549: 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพื่อทำงานในห้องปฏิบัติการบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธาโดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
3. บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่เหนือกว่าคนอื่น

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาขอสรุปว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทราบแนวโน้มของอัตราการเข้าและการลาออกจากงานได้ และยังทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่องาน ซึ่งผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำให้มีแรงจูงใจอยากทำงานสูง เกิดค่านิยมที่ดีและมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร สามารถทำประโยชน์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมทั้งลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักมนุษยสัมพันธ์

ในธรรมชาติของมนุษย์ต้องการจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าทุกคนได้ร่วมมือกันอย่างเต็มที่ และการที่จะกระทำเช่นนั้นได้ ย่อมต้องอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในองค์กรหรือกลุ่ม และการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีผลกระทบต่อขวัญหรือกำลังใจ อันนำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์กรได้อย่างแน่นอน ทั้งนี้ ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2531 หน้า 20-26) ได้อธิบายเรื่อง หลักมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า

1. ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและแต่ละคนรู้ว่าเขาทำงานเป็นอย่างไร โดยผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึงสิ่งที่เขาต้องการ กล่าวคือ

- เอาใจใส่หรือสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
- รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว
- ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเขาต้องการทำงานอะไรบ้าง
- พบปะสนทนาปราศรัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเป็นระยะๆ

2. ผู้บังคับบัญชาควรให้เกิดใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อถึงเวลาอันสมควร ผู้บังคับบัญชาควรรู้จักให้เกิดใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมแก่กาลเทศะ กล่าวคือ

- สรรเสริญเขาอย่างไม่เป็นทางการ เช่น เวลาที่เขาทำงานที่มากๆ สำเร็จ หรือ ทักทายเขาในขณะที่เขาทำงานสำเร็จ

- ยกย่องชมเชยเขาเป็นลายลักษณ์อักษร
- เสนอความคิดความชอบให้เขา
- จัดให้มีโครงการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดีเด่น

3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบข่าวที่จำเป็นอยู่เสมอ กล่าวคือ

- แจ้งนโยบาย วัตถุประสงค์ และความเปลี่ยนแปลงในวงงานอยู่เสมอ
- แจ้งข่าวคราวเกี่ยวกับผลเสียต่อการบริหารงานขององค์กรอยู่เสมอ
- ควรมีการติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานและความเคลื่อนไหว กล่าวคือ

- เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้
- ยอมรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

- ในขณะที่ประชุมก็ควรจะมีบรรยากาศที่เป็นกันเองและส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และวิพากษ์วิจารณ์ได้

5. ผู้บังคับบัญชาควรได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

- เอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
- ปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นมิตร เป็นประโยชน์และเป็นธรรม
- ส่งเสริมให้เขาเข้ามาพบเมื่อเขามีปัญหาหรือปรับทุกข์
- ลงมือช่วยแก้ปัญหา

ทั้งนี้แนวคิดมนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาอธิบายถึงหลักการในการบริหารองค์การว่าระบบความสัมพันธ์ของบุคลากรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เช่น ในด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานตลอดจนคนอื่นๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ทำ ดังนั้นแนวความคิดต่างๆ เกี่ยวกับการกระตุ้นทางจิตใจ การติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำ การขจัดความขัดแย้ง การวินิจฉัยสั่งการ และส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เมื่อวัตถุประสงค์ของบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ย่อมจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้ในที่สุด

2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs.1970)

(อนิชาวิง แก้วจันทน์ 2552, 66-68)

Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ(Physiological Needs) เป็นลำดับขั้นที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของความต้องการทั้งหมด ซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค Maslow บอกว่าสิ่งเหล่านี้คือสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ หากยังไม่มีสิ่งเหล่านี้เราจะยังไม่ถึงความต้องการในขั้นอื่นๆ ความต้องการพื้นฐานจะเป็นสิ่งจูงใจให้เราหาสิ่งเหล่านั้นมา เมื่อได้ตามความต้องการแล้วจึงจะคำนึงถึงความต้องการขั้นอื่นๆ ต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ประกอบด้วยความต้องการที่จะปลอดภัยและมั่นคง ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัวและความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในด้านการทำงาน ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น มีเครื่องมือป้องกันขณะปฏิบัติงาน ทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ สัญญาจ้างงาน เป็นต้น

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน(Acceptance or Affiliation Needs) ประกอบด้วย ความต้องการเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมีคู่ครอง คนเราต้องการการพบปะพูดคุย เข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งต้องการมีคนรักและเข้าใจ

4. ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่าคุณค่า (Status Needs and Self-esteem Needs) เมื่อคนเราต้องการมีสังคมแล้วก็ต้องมีฐานะทางสังคมที่ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ส่วนการรู้สึกว่าตนมีคุณค่านั้นเป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจและรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ฐานะทางสังคมมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่าตนมีคุณค่ามาจากการเป็นที่รู้จัก ประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ บางคนเมื่อถึงขั้นนี้ก็เพียงพอแล้ว แต่บางคนต้องการมากกว่านั้น

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือสิ่งที่ตั้งความปรารถนาสูงสุดเอาไว้ โดยใช้ความสามารถทุกอย่างที่มีอยู่ คือการไปให้ถึงศักยภาพสูงสุด ทั้งนี้แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation) (บรรยงค์ โตจินดา.2541:258-259) ได้บอกวิธีกระตุ้นหรือเร่งเร้าให้ทำงานดีขึ้น โดยให้พนักงานมี (1) ความปรารถนาความสำเร็จของงาน (2) ใฝ่หาอำนาจหน้าที่หรือ (3) ยินดีเข้าร่วมงานด้วยความรักและผูกพัน ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จของงานเพื่อทำความยินดีหรือเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคล ส่วนความต้องการที่จะมีอำนาจหน้าที่เพื่อจะมีบทบาท สถานภาพมีอิทธิพลและควบคุมคนอื่นได้ อีกส่วนหนึ่งทำงานเพื่อสร้างความรักและความผูกพันให้ได้มิตรภาพและสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น ตัวอย่างเช่น พวกทุ่มเทให้กับงาน (Work Aholics) จะมีความปรารถนาแรงกล้าในผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าต้องการอำนาจหน้าที่ สถานภาพหรือให้ใครมารักและผูกพัน บางคนจะมุ่งสร้างมิตรภาพได้เพื่อนพ้องผูกใจในงานโดยไม่คำนึงถึงการได้ตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ เห็นว่าโดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญ 3 ประการคือ

1. ต้องการความสำเร็จของงาน (Achievement) เป้าหมายคืองานที่ยากและท้าทาย คุณค่าและความสำเร็จของงานที่ทำอย่างมีอิสระและเชื่อมั่น

2. ต้องการแสวงหาอำนาจหน้าที่ (Power) เชื่อระบบอำนาจขององค์กร รักษาคุณค่าของงานที่ทำ ยึดประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ยึดมั่นความยุติธรรมไม่ลำเอียง

3. ต้องการความรักความผูกพันหรือสายสัมพันธ์ (Affiliation) แสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม หวังโอกาสที่จะได้รู้จักกับผู้อื่นเพื่อเป็นสะพานความเข้าใจที่ดีให้เป็นประโยชน์กับงานที่ต้องทำให้สำเร็จ

2.4 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg and other.1959)

(อนิซวัง แก้วจางค์ 2552, 78-79) เฮร์ซเบอร์ก ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบสองประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษาซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆและมีอำนาจอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) Subordinate ,Peers) หมายถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

Herzberg ได้สรุปผลการศึกษาของเขาว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของคนโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจและก็เป็นการตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้น คือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ คนแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป

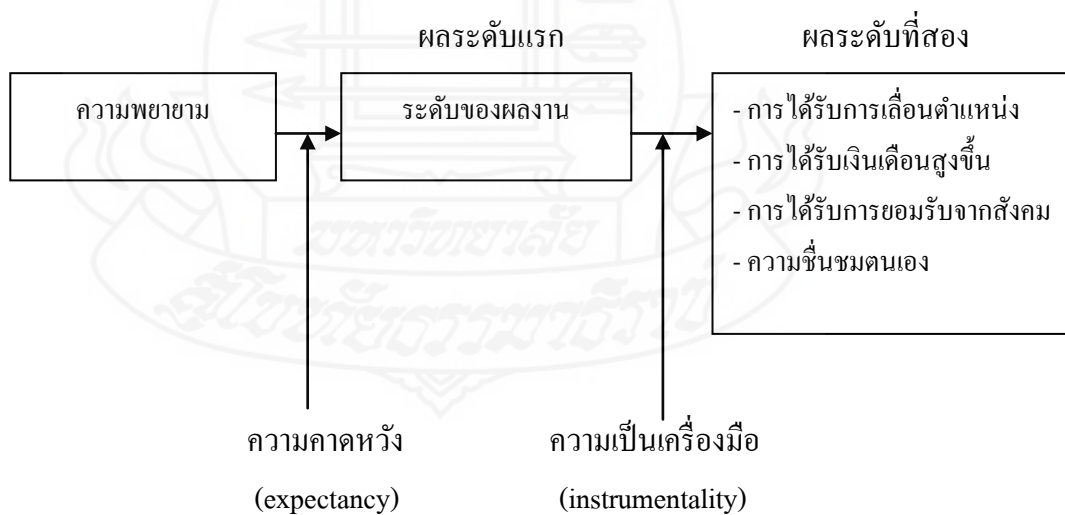
Herzberg ได้จำแนกคนทำงานออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. Motivation Seeker คนประเภทนี้มักจะสีกไฟในเนื้อหาของงานต้องการทำงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆมากนัก คนพวกนี้จะมีคามพึงพอใจในงาน หากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

2. Maintenance Seeker คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว คนพวกนี้จะมีคามพึงพอใจในงานที่ทำ หากว่าสถานที่สวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ

2.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) (ปภาวดี มนต์รีวัต, 2554 : 6-17)

ผลงานของวรูมเป็นที่ทราบกันในชื่อของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดยวรูมมองว่าระดับผลงานซึ่งวรูมเรียกว่าผลระดับแรกจะถูกกำหนดโดยความชอบ (preference) และความพยายามที่บุคคลผู้นั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในบรรดาวัตถุประสงค์หลายๆอย่าง ซึ่งวรูมเรียกว่าผลระดับสองหรือสิ่งที่แปรออกมา (variance) ยกตัวอย่างเช่น หากบุคลากรประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ตนบรรลุหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผลระดับแรกของเขาก็คือเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย และผลระดับที่สองคือการได้มาหรือไม่ได้มาซึ่งการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น แนวความคิดอีกประการหนึ่งของวรูมก็คือแนวความคิดเกี่ยวกับ “ความเป็นเครื่องมือ” (instrumentality) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่เชื่อหรือคาดคะเนว่าผลระดับแรกจะนำไปสู่ผลระดับที่สอง ส่วนแนวคิดลำดับสุดท้ายของ วรูมคือความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของบุคลากรกับผลระดับแรก จะเห็นได้ว่า แนวความคิดความคาดหวังมีลักษณะคล้ายๆ กับแนวความคิดความเป็นเครื่องมือ แต่แตกต่างกันตรงที่ว่าความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาความพยายามมาสัมพันธ์กับผลระดับแรก ส่วนความเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องเกี่ยวกับการนำเอาผลระดับแรกมาสัมพันธ์กับผลระดับที่สอง ซึ่งทฤษฎีของวรูมอาจจะสรุปได้โดยภาพดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวความคิดต่างๆ ในทฤษฎีความคาดหวัง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรพยายามหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และที่ผ่านมาก็ได้มีการศึกษาตัวแปรที่สามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร และผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยนั้นพบว่าตัวแปรต่างๆที่ถูกนำมาใช้ศึกษามีความน่าสนใจ และสามารถอธิบายระดับความผูกพันได้เป็นอย่างดี ซึ่งแล้วแต่ความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

Steers, (1977: 47 อ้างถึงใน นวรัตน์ ศรีสุริยา, 2548: 20) เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การป้อนข้อมูลกลับ ความหมายของงานที่ทำ โอกาส มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเขาไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกคาดหวังของตนได้รับการตอบสนองจากองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความน่าเชื่อถือมั่นคงและพึงพาได้ขององค์กร

อาจคาดหวังได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Baron. (1986: 162 – 163 <http://aphinant.aru.ac.th> สืบค้นเมื่อ 10/03/2012) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานกล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อ

องค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงานสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

Poter and Steers. (1974: 151 – 176 <http://aphinant.aru.ac.th> สืบค้นเมื่อ 10/03/2012) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์การ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานรูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

Bishop & Scott, (2000) ; Liden Wayne, & Sparrowe, (2000 <http://pirun.ku.ac.th> สืบค้นเมื่อ 10/02/2012) การได้รับแรงสนับสนุนจากองค์การเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันกับองค์การ ความทุ่มเทที่มีให้ การปฏิรูป ผลการทำงาน และความใส่ใจ แรงสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานก็มีผลกระทบที่ดีต่อความผูกพันกับองค์การ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของหัวหน้างานด้วย

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่ถูกค้นพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย การได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

Katz และ Kahn, (1966: 362 อ้างถึงใน บุญโยธิน สุวรรณวัฒน์, 2548: 19) พบว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานจากการที่เขาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้และเขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าเขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการได้

Mottaz, (1988: 467 – 482 <http://hirr.hartsem.edu/ency/commitment.htm> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012) พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมาย ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากก็จะมีผลผูกพัน แต่ในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนัก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย

Franken, (1982: 455 <http://www.department.utcc.ac.th> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012) กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรสามารถประสบความสำเร็จที่มีคุณค่าจากความรู้สึกว่าพวกเขากำลังทำงานที่มีความสำคัญ เพื่อที่เขาจะได้รับเกียรติยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน

3.1.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนแนวความคิดดังกล่าวอาทิเช่น

Deutsch, (1959: 81 – 95 อ้างถึงใน บุญโยธิน สุวรรณวัฒน์, 2548: 19) เห็นว่า หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงานแล้ว เขาก็อยากทำงานน้อยลง คือขาดความผูกพันต่อองค์กร

Alutto, Hrebiniak และ Alonso, (1972 :452 www.thapra.lib.su.ac.th สืบค้นเมื่อ 12/03/2012) พบว่าความรู้สึกไม่พึงพอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้

3.1.2 ลักษณะงานที่ทำทลาย

ลักษณะงานที่ทำทลายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับองค์การซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้เช่นกัน ดังนี้

Porter และ Steers, (1973: 151 – 179 อ้างถึงใน กุลชยา เต็มชวลา, 2548: 34) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆซึ่งประกอบด้วยพนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ ผลจากการสำรวจพบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจจะมีความสัมพันธ์กับการลาออก และการเปลี่ยนงานใหม่

Mitchell, (1987: 140 อ้างถึงใน บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์, 2548: 20) กล่าวว่า งานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น เนื่องจากการได้ใช้ความพยายามหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อใ้บรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ จะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจ เมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา ทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากและนำไปสู่ความผูกพันกับงานที่มีส่วนร่วมกับการทำงานมากขึ้น ลักษณะงานที่ตรงกันข้ามกับงานที่ทำทลายคืองานที่น่าเบื่อหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงานหรือการลาออกจากงานได้

Hall และ Schneider, (1972 : 340 <http://www.departmant.utcc.ac.th> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่เนื่องมาจากงานที่ทำทลาย เพราะงานที่ทำทลายเป็นเหมือนแรงกระตุ้นและเป็นปัจจัยที่เสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานโดยสมาชิกองค์การที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบงานที่ทำทลาย และต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การ หรือหน่วยงานที่เขารับผิดชอบอยู่มากขึ้นเท่านั้น รวมทั้งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละคนจึงถือว่าลักษณะงานที่ทำทลายนั้นมีผลโดยตรงต่อความผูกพันกับองค์การ แต่ในทางตรงกันข้ามหากงานไม่มีสาระหรือไม่มีความสำคัญต่อองค์การ หรือเป็นงานที่จำเจไม่มีโอกาสคิดหรือตัดสินใจก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การนั้นลดลงได้เช่นกัน

3.1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้นถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งและมีผลต่อความผูกพันกับองค์การ กล่าวคือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไปในงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันกับองค์การ และมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

Steers, (1997: 318 – 325 <http://www.edu.buu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012) เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่านพบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในวิธีการทำงาน ด้วยตนเองมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วย ตนเอง

Porter, Lawle และ Hackman, (1975 : 277 – 278 อ้างถึงใน อภิสัทธ์ รัชชางค์, 2547: 11) ได้กล่าวไว้ว่า งานที่มีความอิสระต่ำ คนงานอาจจะรู้สึกว่าการสำเร็จและความล้มเหลวในงานเนื่องมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นๆ หรือ ผู้บังคับบัญชาซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่ทำมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน กระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จไม่ว่าผลงานจะออกมาเป็นอย่างไรเขาจะรู้สึกว่าจะขึ้นอยู่กับ ความริเริ่มและความพยายามของเขาเอง

Marsh และ Mannari, (1977: 57 – 76 อ้างถึงใน อภิสัทธ์ จิวิริยะวัฒน์ ,2549: 10) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต (lifetime commitment) และการออกจากงาน ของคนงานญี่ปุ่นซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทผลิตเครื่องไฟฟ้า จำนวน 1,003 คน พบว่าการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานมีผลในเชิงบวกต่อความผูกพันตลอดชีวิตของชาวญี่ปุ่น

Salancik, Luthan, (1987 : 219 – 236 <http://www.larmers.tn.th> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012) ได้ทำการศึกษาพบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความคิดริเริ่มสูงได้ให้แนวทางและ กำหนดเป้าหมายในการทำงานให้กับลูกจ้างมากเกินไป โดยไม่ปล่อยให้ลูกจ้างได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เอง จะลดความรับผิดชอบของลูกจ้างที่มีต่องานลง เป็นการกำจัด (Take away) ความ อิสระของลูกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ดังนั้นผู้ศึกษาขอสรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมี ส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นต้น การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์และการ ปฏิบัติงานของเขานั้นได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญกับองค์กร ลักษณะงานที่เขา เห็นว่างานที่เขาทำนั้นทำให้เขาเกิดความก้าวหน้า งานมีความท้าทายและมีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานที่เขามีความชำนาญแล้ว จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามี คุณค่า ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน จะนำมาซึ่งความพอใจใน งานและนำไปสู่ความผูกพันกับองค์กรในที่สุด

3.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษาของ Buchana, (1974) และ Steers, (1997 อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548: 20) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ซึ่งได้แก่ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานกับองค์กรจะรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญ รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองจะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นคงและเป็นที่น่าพึ่งพาได้ขององค์กร ซึ่งทัศนคติต่อกลุ่มผู้ร่วมงานนั้นมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากกลุ่มมีอิทธิพลต่อทัศนคติของคนที่มีต่อองค์กร การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันจะทำให้เขาซึมซับวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร ดังนั้นถ้าบุคคลและกลุ่มในองค์กรมีทัศนคติที่มีต่อองค์กรก็จะมีผลให้การปฏิบัติงานดี และทำให้มีความผูกพันกับองค์กรตามไปด้วยโดยมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ ดังนี้

Buchanan, (1974: 357 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548: 18)

ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการภาครัฐกิจและภาครัฐบาลพบว่า กระบวนการขัดเกลาเข้าสู่อาชีพผู้จัดการนั้น ประสบการณ์สำคัญที่สุดทำให้ผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรคือการปฏิสังสรรค์ในลักษณะของการสนับสนุน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและโอกาสในความก้าวหน้าล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่า ผู้จัดการที่รู้สึกว่าคุณค่าที่เขาทำมีส่วนในการสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง เขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่รู้สึกว่าคุณค่าที่เขาทำไม่ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากการปฏิบัติงานดังกล่าวทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับ

Hrebinak และ Alutto, (1972: 557 อ้างถึงใน บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์, 2548:

23 – 36) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือช่วยเหลือและเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Mottaz, (1984 : 542 – 558 อ้างถึงใน สุภัทรสจี สายวงศ์, 2546) ได้ทำ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการสนับสนุนและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาโดยตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

3.2.1 ความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร

การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือมีความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กรนั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

จากการที่เราได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรที่ทำให้เรารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับอาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือหน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเองนั้น เขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ทั้งนี้มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้มากมาย ดังนี้

Buchanan, (1974: 340 อ้างถึงใน บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์, 2548: 24)

เห็นว่า ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรจะเป็นองค์ประกอบที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยพบว่า นักบริหารในวงการธุรกิจจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะนักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงการราชการ

ความรู้สึกว่าความคาดหวังของตนเองได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ซึ่งนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร และความคาดหวังดังกล่าวนี้มีลักษณะไม่เฉพาะเจาะจง กล่าวคือ อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนจากองค์กรจากการวิจัยพบว่า เมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กรด้วยดี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะมีมากขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้วก็จะเป็นตัวทำลายความผูกพันต่อองค์กร

3.2.2 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร

ปัจจัยอีกประการคือความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่างค์กรที่เขาพึงพาและทำงานอยู่ด้วย มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง เขาก็จะมีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของตนไปด้วย นักทฤษฎีหลายท่านเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าหน่วยงานที่เขาอยู่นั้นรู้สึกไม่มั่นคง จะทำให้เขาขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

Lewis, (1967: 629 อ้างถึงใน บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์, 2548: 26)

ได้ทำการศึกษาถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Loyalty) ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่าองค์กรของมหาวิทยาลัยที่มีความรู้สึกที่สถาบันที่ตนเองสอนอยู่มีเกียรติและชื่อเสียงก็จะมีความรู้สึกจงรักภักดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Porter และ Steere, (1973: 751 – 197 อ้างถึงใน สาริต รื่นเริงใจ, 2549 : 23) ได้ศึกษาเรื่องนี้พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกรับประกันในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกและโยกย้ายไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงานโดยการขาดงานหรือลางานบ่อย

Steers and Porter, (1991: 290 อ้างถึงใน ทวีวรรณ อินดา, 2546: 27) ได้เสนอว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญและท้าทายความก้าวหน้าในงานงานที่มีบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร
4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึงพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และความรูสึกว่างานมีความสำคัญ

Hrebiniak และ Alutto, (1972: 556 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547: 13) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรไว้ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน
3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน มีวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีจากองค์กร การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในส่วนตัวตนเองรับผิดชอบ ทำให้พฤติกรรมการทำงานนั้นเป็นเสมือนว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กร และได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยการมีระบบการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ ซึ่งเขาสามารถพึ่งพาได้จากองค์กร จะทำให้สมาชิกรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

3.3 ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมากขึ้นต่อองค์กรในยุคปัจจุบัน เพราะแต่ละองค์กรต้องพยายามสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้การทำงานมีความต่อเนื่อง และเพื่อจะได้ลงทุนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่า จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่เป็นเหตุ (Antecedent)	ผลที่ตามมา (Consequences)
- ตัวแปรส่วนบุคคล (Personal Variables)	- อายุงานยาวนาน
- ตัวแปรของลักษณะงาน (Task Variables)	(Longer tenures)
- ตัวแปรด้านการบังคับบัญชา (Supervisory Variables)	- การขาดงานน้อย
- การมีอิสระในการเลือก (Freedom of Choice)	(Less absenteeism)
- ความสอดคล้องของความคาดหวัง → (ความผูกพันต่อองค์กร) → ต่อสิ่งที่ประเมินไว้ (Match of Expectations to Assessment Decisions)	- การมาสายน้อย
- การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการบรรจุลงในตำแหน่งงานที่ เหมาะสม (Experience Training and Placement Processes)	
- ขั้นตอนการสรรหาและบรรจุคนเข้าทำงาน (Recruitment and Entry Practices)	- ผลการปฏิบัติงานสูง (Higher Performance)

ที่มา : Thomson, RM., Mabey C. Developing human resources oxford : Butterworth Lliencma (1994)
(อรอุมา ศรีสว่าง, 2544:20)

Thomson and Mabey, (1994 อ้างถึงใน อรอุมา ศรีสว่าง, 2544: 20) กล่าวว่า ความผูกพันอย่างสูงของบุคลากรอาจไม่ใช่สิ่งที่ต้องการก็ได้ โดยเฉพาะถ้างานนั้นเป็นลักษณะที่ ยืดหยุ่น หรือต้องการริเริ่มใหม่ๆ ซึ่งความผูกพันอาจจะไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นและสำคัญจนกว่าความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานดีขึ้นตามมาด้วย

Greenberg and Baron., (1997 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544: 106)

กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะมีการเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานมักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะไม่เต็มใจที่จะเสียสละ หรือมีส่วนที่จะรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปในทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของบุคลากรภาครัฐการพบว่า ผู้ที่รู้สึกมีความไม่ผูกพันต่อองค์กร จึงมักไม่ค่อยพอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้นำแนวคิดของนักวิชาการ Mowday, Steers and Porter, Frederick Herzberg มากำหนดตัวแปรด้านปัจจัยองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความท้าทายของงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กรและความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน

4. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาลสิเกา อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อองค์กร	(ไทย)	โรงพยาบาลสิเกา
	(อังกฤษ)	SIKAO HOSPITAL
ที่อยู่	231 หมู่ 1 ตำบลบ่อหิน อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง	

ประเภท ¹ / ระดับ ²	โรงพยาบาลชุมชน / ระดับทุติยภูมิ					
เจ้าของ / ต้นสังกัด	โรงพยาบาลรัฐบาล ต้นสังกัดในส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ต้นสังกัดในพื้นที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง					
จำนวนเตียง	ขออนุญาต	60 เตียง	ให้บริการจริง	60	อัตราครองเตียง	45.4%
ความครอบคลุมหน่วยบริการ ³	ระดับปฐมภูมิ					
ผู้นำสูงสุดขององค์กร	ชื่อ	นายแพทย์วิชัย สว่างวัน				
	ตำแหน่ง	นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิเกา				
	e-mail	Sawangwan- ja@hotmail.com	โทรศัพท์	081-8936684	โทรสาร	075- 291063
สาขาที่ให้บริการ	โรงพยาบาลชุมชนประเภททุติยภูมิระดับ 2.1					
ประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ⁴	ตำบล	มี 5 ตำบล ได้แก่ - ต.บ่อหิน จำนวน 9 หมู่บ้าน 1,884 หลังคาเรือน ประชากร 7,520 คน - ต.นาเมืองเพชร 7 หมู่บ้าน 1,187 หลังคาเรือน ประชากร 5,141 คน - ต.ไม้ฝาด 7 หมู่บ้าน 1,842 หลังคาเรือน ประชากร 11,310 คน - ต.เขาไม้แก้ว 9 หมู่บ้าน 1,437 หลังคาเรือน ประชากร 6,913 คน - ต.กะลาเส 8 หมู่บ้าน 8,020 หลังคาเรือน ประชากร 7,521 คน				
	อำเภอ	จำนวนประชากร 38,405 คน ณ.เดือนมกราคม 2555 จากทะเบียนราษฎร				
	จังหวัด	จังหวัดตรังมี 10 อำเภอ ประชากรทั้งหมด 619,609 คน				
	เขต	เขต 7 กระทรวงสาธารณสุข				

¹ ประเภทของสถานพยาบาล เช่น รพ.เอกชน, รพ.ศูนย์, รพ.ทั่วไป, รพ.ชุมชน, คลินิกผู้ป่วยนอก

² ระดับของบริการ เช่น ปฐมภูมิ, ทุติยภูมิ, ตติยภูมิ

³ กรณีมีหลายที่ตั้ง หรือมีการขออนุญาตการตั้งสถานพยาบาลแยกเป็นหลายส่วน

⁴ ระบุจำนวนประชากร ร่วมกับหลังคาเรือนและการแบ่งเขตพื้นที่ตามความเหมาะสม

1.2 อัตรากำลัง ฌ. 30เม.ย 55 จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 152 คน

1.2.1 แพทย์

สาขา	Full time (คน)	Part time (ชม./สัปดาห์)
-แพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป	3	-
-ทันตแพทย์	3	-
รวม	6	-

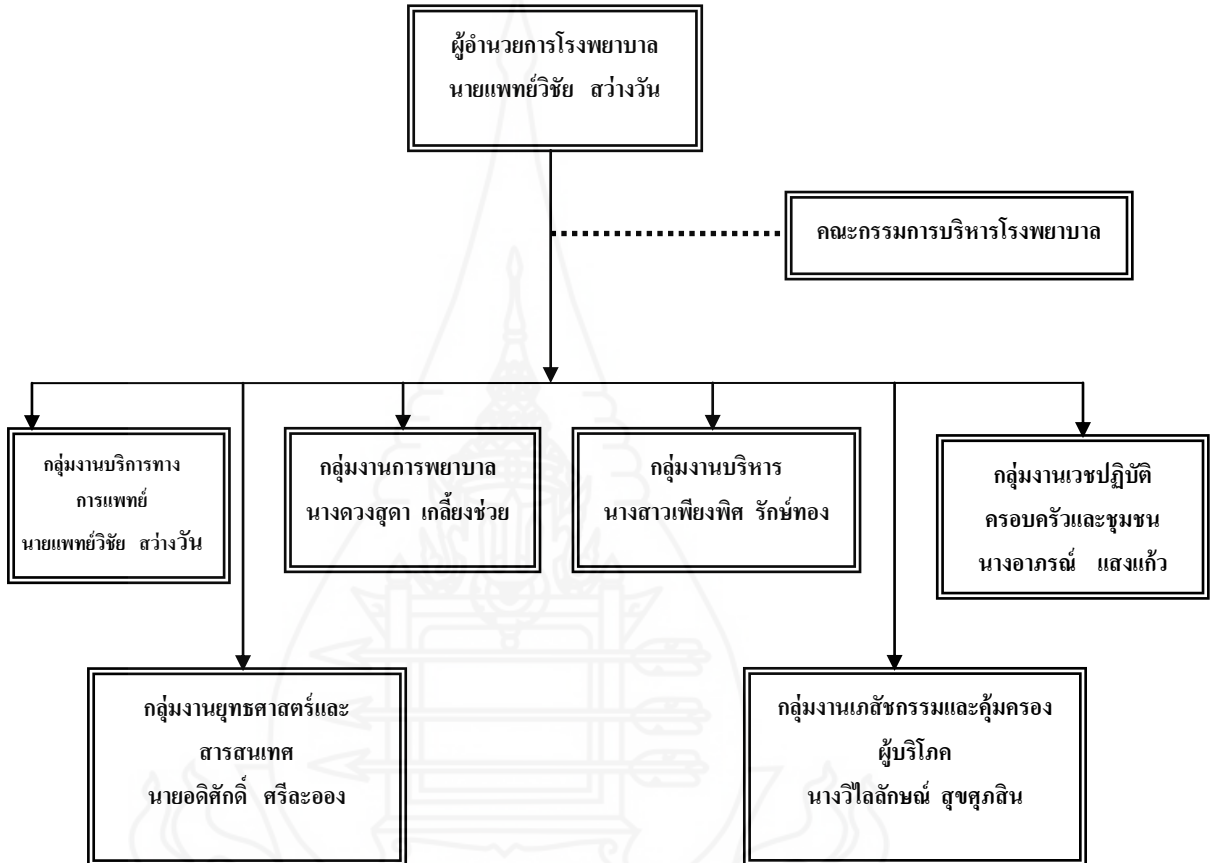
1.2.2 บุคลากรสาขาอื่น ข้อมูล ฌ. 30 เม.ย. 55

สาขา	Full time (คน)		Part time (ชม./สัปดาห์)
	ระดับปริญญา	ต่ำกว่าปริญญา	
-เภสัชร (ข้าราชการ2,ลูกจ้างชั่วคราว 8)	4	6	
-พยาบาลวิชาชีพ(ข้าราชการ 28,ลูกจ้างชั่วคราว 9)	37		
-เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน(ลูกจ้างชั่วคราว)	-	4	
-วิสัญญีพยาบาล (ข้าราชการ)	1	-	
- ทันตกรรม (ข้าราชการ 3,ลูกจ้างชั่วคราว 4)	-	7	
-เทคนิคการแพทย์ (พนักงานราชการ 1, ข้าราชการ 1 ,ลูกจ้างชั่วคราว 1)	1	2	
-พนักงานเอ็กซเรย์ (ลูกจ้างประจำ)	-	1	
-กายภาพบำบัด (ลูกจ้างชั่วคราว)	1	-	
-แพทย์แผนไทย(ข้าราชการ1,ลูกจ้างชั่วคราว 2)	-	3	
-โภชนาการ/นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร (ลูกจ้างชั่วคราว)	1	-	
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ข้าราชการ2,ลูกจ้างชั่วคราว 4)	3	5	
-บริหารจัดการ (ข้าราชการ3,พนักงานราชการ 2)	4	1	
- เวชสถิติ/เวชระเบียน (ลูกจ้างชั่วคราว)	-	1	
- ลูกจ้างประจำ	-	12	
- ลูกจ้างชั่วคราวอื่น		52	
รวม	52	94	152

1.3 โครงสร้างองค์กร

(1) โครงสร้างการบริหารโรงพยาบาล

โครงสร้างการบริหารโรงพยาบาลลิเกา



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารองค์กรของโรงพยาบาลลิเกา

โรงพยาบาลลิเกา อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง แบบพิเศษอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้วยการพึ่งตนเอง แบ่งตามโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุด ดำรงตำแหน่ง นายแพทย์(ด้านเวชกรรม/ด้านสาธารณสุข/ด้านเวชกรรมป้องกัน) มีคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลลิเกา ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มงานต่าง ๆ ดังนี้

1. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์

มีอำนาจหน้าที่ให้บริการตรวจรักษา และวินิจฉัยโรคแก่ผู้ป่วย ได้แก่งานต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ป่วย

- องค์กรแพทย์ มีแพทย์ทั้งหมด 3 ท่าน ทำหน้าที่ตรวจรักษาและวินิจฉัยโรคแก่
- งานทันตแพทย์ มีทันตแพทย์ 3 ท่าน ให้บริการด้านทันตกรรมแก่ผู้ป่วย
- งานชันสูตรสาธารณสุข ให้บริการตรวจวินิจฉัยทางห้องปฏิบัติการ
- งานรังสีการแพทย์ ให้บริการตรวจเอกซเรย์แก่ผู้ป่วยตามคำสั่งแพทย์
- งานกายภาพบำบัด ให้บริการด้านเวชกรรมฟื้นฟูแก่ผู้ป่วย

2. กลุ่มงานการพยาบาล

มีอำนาจหน้าที่ ให้บริการทางการพยาบาลผู้ป่วย มีหน่วยงานย่อยประกอบด้วย

โรงพยาบาล

- งานผู้ป่วยนอก ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยนอกที่มารับบริการในโรงพยาบาล
- งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน
- งานผู้ป่วยใน ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาและนอนพักใน

โรงพยาบาลและการจัดเตรียมเครื่องมือที่ผ่านการฆ่าเชื้อในการให้บริการผู้ป่วย

- งานห้องคลอด ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มาคลอดในโรงพยาบาล

3. กลุ่มงานบริหาร

มีอำนาจหน้าที่ ให้การสนับสนุนงานบริการทุกงานในการบริการผู้ป่วยในโรงพยาบาลประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี รับผิดชอบด้านการเงินและบัญชีในโรงพยาบาล
- งานพัสดุ รับผิดชอบด้านการจัดหาพัสดุ การเก็บรักษา การควบคุม และการจำหน่าย พัสดุในโรงพยาบาล

- งานธุรการ รับผิดชอบงานสารบรรณ งานบริการด้านเอกสารภายในโรงพยาบาล

- งานการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบด้านบุคลากรได้แก่ การสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติเจ้าหน้าที่ การควบคุมการลา การแต่งตั้ง โยกย้ายเจ้าหน้าที่ และดูแลเรื่องวินัยข้าราชการในโรงพยาบาล

- งานยานพาหนะ รับผิดชอบงานบริการรับ-ส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาต่อ และรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลในการออกปฏิบัติงานและประชุมนอกพื้นที่

- งานซ่อมบำรุง รับผิดชอบดูแล บำรุงรักษาซ่อมแซม พัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในโรงพยาบาลให้พร้อมใช้ตลอดเวลา

4. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ประกอบด้วย

- งานส่งเสริมสุขภาพ รับผิดชอบด้านการส่งเสริม ป้องกัน สุขภาพผู้ป่วยทั้งใน โรงพยาบาลและในชุมชนเขตรับผิดชอบของอำเภอเสนา

- งานสุขภาพเฝ้าระวังและป้องกันโรค รับผิดชอบงานป้องกันและควบคุมโรคทั้งใน โรงพยาบาลและในชุมชนเขตรับผิดชอบของอำเภอเสนา

5. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ ประกอบด้วย

- งานแผนงานและวิชาการ รับผิดชอบด้านการจัดทำแผนและงานวิชาการต่าง ๆ

- งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ รับผิดชอบด้านการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศใน รพ.

- งานหลักประกันสุขภาพ รับผิดชอบด้านหลักประกันสุขภาพในโรงพยาบาล

- งานเวชระเบียน รับผิดชอบด้านเวชระเบียนผู้ป่วยในโรงพยาบาล

- งานจัดเก็บรายได้ รับผิดชอบด้านการจัดเก็บรายได้ตามสิทธิต่าง ๆ

ในโรงพยาบาล

6. กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค

- งานบริการผู้ป่วย รับผิดชอบด้านการจ่ายยาผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน

- งานคุ้มครองผู้บริโภค รับผิดชอบดูแลและด้านการคุ้มครองผู้บริโภคทั้งในและนอก รพ.-งานแพทย์แผนไทย รับผิดชอบให้บริการนวดทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยที่มาใช้บริการ

2. ลักษณะสำคัญขององค์กร (Organization Profile)

2.1 สภาพแวดล้อมขององค์กร

บริการหลัก (main service):

1. บริการผู้ป่วยนอกและคลินิกบริการ ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหอบหืด COPD โรคเอดส์ คลินิกสุขภาพจิตและยาเสพติด วัณโรค คลินิกสุขภาพเด็กดี วางแผนครอบครัว ฝากครรภ์ DPAG และทันตสุขภาพ

2. บริการผู้ป่วยใน ประกอบด้วย ห้องคลอด ผู้ป่วยสามัญและ พิเศษ

3. บริการอื่นๆ ได้แก่ แพทย์แผนไทย กายภาพบำบัด เอกซเรย์ อาหารผู้ป่วย

วิสัยทัศน์ (vision):

โรงพยาบาลชุมชนอันดับหนึ่งของฝั่งอานามันด้านบริการรองรับการท่องเที่ยว

ในปี พ.ศ.๒๕๕๖

ค่านิยม (values):

รับผิดชอบในหน้าที่ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการ ทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

พันธกิจ (mission):

1. จัดและสนับสนุนให้บริการสุขภาพมีคุณภาพพร้อมรองรับการท่องเที่ยว ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันและรักษาโรค การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรทุกภาคส่วน
2. พัฒนาระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ

ความสามารถเฉพาะขององค์กร (core competency) :

องค์กรมีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ พัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และคลินิก DM HT COPD ASTHMA

ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (workforce profile)

บุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น อยู่ในวัยทำงานอายุเฉลี่ย 34 ปี เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.1 อาศัยอยู่ต่างอำเภอร้อยละ 51.6 เดินทาง ไป – กลับ การคมนาคมสะดวก มีรถคู่โดยสารประจำทาง

2.2 สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพที่สำคัญ**อาคารสถานที่ ที่สำคัญ**

โรงพยาบาลสิเกามีอาคารให้บริการ 6 หลัง ได้แก่ อาคารผู้ป่วยนอก-อุบัติเหตุฉุกเฉิน, ตึกกลาง (ห้องคลอด+กลุ่มงานเวชปฏิบัติฯ), ผู้ป่วยในสามัญ, ผู้ป่วยในพิเศษ, แพทย์แผนไทย, กายภาพบำบัด อาคารสนับสนุน 5 หลัง ได้แก่ อาคารจ่ายกลาง, ซักรีด, ครีว, พัสดุ, ซ่อมบำรุง ทั้งหมดเป็นอาคารชั้นเดียวตามแบบโครงสร้างโรงพยาบาล 30 เตียง

เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่สำคัญ

เทคโนโลยีสำหรับการบริการ และการสื่อสาร ได้แก่ โปรแกรม Hos Xp ในหน่วยบริการ 12 หน่วยงาน Internet WBCAM ทุกหน่วยงานให้โรงพยาบาล และ รพ.สต. ทุกแห่ง / SKYPE จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ ห้องตรวจแพทย์, งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน, งานผู้ป่วยในสามัญพิเศษและกักรพ.สต. ทั้ง 9 แห่ง

2.3 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน**ขนาดและการเติบโตขององค์กร**

ปี 2527 เริ่มเปิดให้บริการเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10 เตียง

ปี 2534 ขยายเป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง

ปี 2535 มีอาคารซักกรีด จ่ายกลาง

ปี 2545 ได้รับบริจาคอาคารตึกสงฆ์ มีห้องพิเศษ 10 ห้อง

และ 2551 ยกฐานะเป็นขนาด 60 เตียง แบบพิเศษอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ด้วยการพึ่งตนเองเนื่องจากอำเภอเสนา เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ของจังหวัดศรีสะเกษ จากข้อมูลตั้งแต่ปี 2552-2554 มีจำนวนผู้ป่วยอุบัติเหตุเท่ากับ 596, 635 และ 773 ตามลำดับจำนวนผู้ป่วยตายด้วยอุบัติเหตุจำนวน 12, 15 และ 21 ราย ตามลำดับ และมีนักท่องเที่ยวมาท่องเที่ยวในอำเภอเสนา จำนวน 400,000 – 600,000 คน/ปี (ร้อยละ 80 ของนักท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ) อำเภอเสนาไม่มีโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและโรงพยาบาลเอกชนทำให้โรงพยาบาลเสนากลายเป็น โรงพยาบาลในพื้นที่ยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ

2.4 ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร (key success factor)

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร	การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ
ผู้นำสูงสุด	ในอดีตมีผู้นำไม่ต่อเนื่องอยู่เพียง 1 เดือน-2 ปี เป็นอยู่ต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2553
นโยบาย	ผู้บริหารระดับจังหวัดมีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนเป็นพื้นที่การท่องเที่ยวทำให้ได้รับการสนับสนุนพิเศษ ทางด้านบุคลากรและงบประมาณและผู้นำระดับโรงพยาบาลมีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยว
บุคลากร	เพิ่มปริมาณจากปี 2554 จำนวน 138 คน เป็น 152 คน ปี 2555 บุคลากรกลุ่มสนับสนุนมีเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพส่วนบุคคลวิชาชีพมีเกสซ์ (หลักสูตร 6 ปี)
เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน	-โรงพยาบาลพร้อมอุปกรณ์เพิ่มจาก 1 คัน เป็น 3 คัน มีพนักงานขับรถประจำจาก 1 คน เป็น 2 คน -เครื่องมือและ อุปกรณ์ช่วยชีวิตพร้อมใช้ได้ตามมาตรฐาน เช่นจากหน่วยงาน ER เพิ่มเป็นทุกหน่วยงานบริการผู้ป่วย

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร	การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ
การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ	จากการสนับสนุนเมื่อร้องขอเป็นการร่วมคิดร่วมทำและได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเช่น -องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับเครือข่ายระบบบริการการแพทย์ -ฉุกเฉินการส่งเสริมและควบคุมป้องกันโรค -คณะกรรมการที่ปรึกษาภาครัฐและเอกชน ให้คำปรึกษานับสนุนทรัพยากร
ด้านการเงิน	เพียงพอสำหรับการพัฒนาบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน ปี 2553-2555 Quick ratio เท่ากับ 1.9 ,1.7 และ1.3 ตามลำดับ

2.5 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

1. การพัฒนาระบบควบคุมโรคและเตรียมรับมืออุบัติเหตุ/อุบัติภัย
2. การส่งเสริมสุขภาพ เพื่อลดปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่
3. พัฒนาคุณภาพบริการ
4. ประสานความร่วมมือกับองค์กรและเครือข่ายการดำเนินงาน

ด้านสาธารณสุข

5. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อาสาสมัครสาธารณสุขและ กสค.
6. จัดระบบสารสนเทศด้านสุขภาพ

นโยบาย/ระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

- การรักษาเสถียรภาพทางการเงินการคลังให้มั่นคง การหารายได้เพิ่ม
- การพัฒนาหน่วยบริการให้ได้มาตรฐานในการก้าวสู่บริการสุขภาพที่เป็นเลิศ
เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของชาวไทยและชาวต่างชาติ

- การพัฒนาระบบควบคุมโรคและเตรียมรับมืออุบัติเหตุ/อุบัติภัย
- การส่งเสริมสุขภาพ เพื่อลดปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่
- การพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการบริการสุขภาพตามกลุ่มเป้าหมาย
- การพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐาน HA
- การพัฒนาระบบติดตามและสนับสนุนความสำเร็จ

2.6 การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอก/นโยบาย

1. จังหวัดตรัง กำหนดให้ เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของจังหวัดตรัง
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง กำหนด ตัวชี้วัด โรงพยาบาลชุมชน ผ่านการรับรองตาม มาตรฐาน HA เป็นตัวชี้วัดรับรอง
3. การเปลี่ยนแปลงเขตตรวจราชการ เป็นเขต 7 อยู่ในจังหวัดกลุ่มอันดามัน
4. กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุ, อุบัติภัย
5. อปท. และประชาชน มีความต้องการ ความคาดหวัง ต่อมาตรฐานบริการสุขภาพสูง

2.7 ปัญหาสำคัญที่โรงพยาบาลพยายามแก้ไข ได้แก่

1. การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
2. การดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เช่น HI STEMI
3. การดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง โรคอุบัติใหม่ / อุบัติซ้ำ และโรคสำคัญ
4. การสร้างความพึงพอใจของผู้ป่วยนอก
5. การเพิ่มระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน และการสร้างความผูกพันของบุคลากร
6. การพัฒนาโครงสร้างทางกายภาพ เพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และรองรับการท่องเที่ยว

2.8 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

บุคลากรหลักในการให้บริการผู้ป่วย มีความรู้ ความสามารถ และอัตรากำลังเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพบริการ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลอบรมเฉพาะทางเวชปฏิบัติการทั่วไป (การตรวจรักษาเบื้องต้น) 21 คน

- เครื่องมือ/อุปกรณ์ เพียงพอ พร้อมใช้ ได้แก่ รถพยาบาลพร้อมอุปกรณ์ จำนวน 3 คัน ชุดช่วยฟื้นคืนชีพ จำนวน 6 ชุด เครื่อง Detibrilatator 2 เครื่อง EKG ,Ultrasound, เอกซเรย์ และเครื่องมือตรวจรักษาทั่วไป ครอบคลุมทุกหน่วยงานที่ให้บริการผู้ป่วย
- สถานที่ตั้ง รพ. อยู่ใกล้สถานที่ท่องเที่ยวและเป็นทางผ่าน ไม่มีสถานบริการสุขภาพของเอกชน
- มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพ

2.9 ระบบการปรับปรุง performance ขององค์กร

ระบบการพัฒนาคุณภาพ

การปรับปรุง Performance ขององค์กร ในปี 2555 ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ของโรงพยาบาลตามแนวคิด Balanced Score Card ครอบคลุม 7 ด้าน ดังนี้

1. ผลการดูแลผู้ป่วย
2. การตอบสนองและความพึงพอใจของผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน
3. ด้านบุคลากรทั้งปริมาณและคุณภาพ
4. ระบบงานและกระบวนการสำคัญ
5. ระบบการนำ
6. การสร้างเสริมสุขภาพ
7. การเงิน

กระบวนการประเมินผล

- การประเมินผลงาน ประเมินตามเป้าหมาย / ตัวชี้วัดที่กำหนดทุกเดือน และ
การวิเคราะห์รายไตรมาส เพื่อหาโอกาสพัฒนา

- การประเมินผลบุคลากร ประเมินตามตัวชี้วัดรายบุคคล และสมรรถนะ
ในระดับที่กำหนดตาม แนวทางการประเมินบุคลากร เจ้าหน้าที่ใหม่ ประเมินทุก 1 , 3 , 6 เดือน
เจ้าหน้าที่ประจำการทุก 6 เดือน

กระบวนการเรียนรู้ระดับองค์กร

- กำหนดการประชุมให้การติดตามความก้าวหน้า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุก
เดือน

- เวทีประกวดคุณภาพ ผลงานเด่น นวัตกรรมและเรื่องเล่า อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กระบวนการสร้างนวัตกรรม

- จัดเวทีประกวดภายในโรงพยาบาลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- ยกย่องชมเชย ประกาศให้ทราบอย่างเป็นทางการในเวทีการประชุม บอร์ด
และชื่นชม ยกตัวอย่าง ให้นำหน่วยงาน/บุคคลอื่น รับรู้ตามโอกาส

- คัดเลือกผลงานที่ได้รับรางวัลจากเวทีภายในโรงพยาบาลหรือผลงานเด่น ตาม
ข้อกำหนดของการประกวดแต่ละประเภท ส่งประกวดระดับจังหวัด ระดับเขต และระดับประเทศ

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนั้น มีผู้ที่ทำการศึกษาและทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

รุ่งทิวา สุดแดน(2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเขตพื้นที่การปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ปัจจัยด้านทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน โรงแรมอโนมา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงแรมอโนมาของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงออกมาในรูปของความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความภูมิใจใน โรงแรมรวมทั้งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แต่ไม่มีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงแรมตลอดไป เนื่องจากไม่พอใจในรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากโรงแรม และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สำหรับตำแหน่งนั้นไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บังคับบัญชา รายได้ ความมั่นคง ความก้าวหน้าและมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยจากประสบการณ์ การทำงานเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและความมีชื่อเสียงขององค์กร

สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฯ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับสูง ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและอายุงานในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทฯ

ได้ร้อยละ 17.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและโอกาสความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทฯ ได้ร้อยละ 22.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อายุงานในองค์กร และความสำพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทฯ ได้ร้อยละ 13.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอายุในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทฯ ได้ร้อยละ 9.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ขวัญใจ เลียดประถม (2546) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีความผูกพันกับองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือความหลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความอิสระในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จุฑาภา สุกจิตกุลชัย (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะภูมิหลังส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน แต่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิระเดช วรศาสตร์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันจากบรรทัดฐานของสังคม ส่วนปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของ

นักบินที่มีต่อกองการบินตำรวจ ได้แก่ นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 300 คน พบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ไพศาล เปรุनावิน (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ผูกพันพนักงานเทศบาล ต่อเทศบาล ตำบล ทัศนศึกษาเทศบาลตำบล 3 เทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

นุสรุา แสนนาม (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การมี

ส่วนร่วมในการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากรและบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

พรทิพา โพธิ์ไพโรจน์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญสูงสุด ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงานและองค์ประกอบความผูกพันที่เป็นปัจจัยต่ำสุด ได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปัจจัย 3 ประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความท้าทายในงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงานตามลำดับ

ภักศินีย์ สิริผล (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษาสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านระดับปานกลางดังนี้ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในองค์กรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ ($r = 0.43$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานขายที่สำคัญๆคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์ ยุติธรรมและโปร่งใส ฝ่ายบริหารต้องสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย จัดให้พนักงานขายมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกัน และกัน

ชาติชาย ชวนอุดม (2553) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านเพศ อายุ สถานะ สมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรในเชิงบวก ($r = 0.621$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรในเชิงบวก ($r = 0.673$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

มานะ อยู่ทรัพย์ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าน้อย คือ ด้านความทุ่มเท ด้านความภักดี ด้านความศรัทธาตามลำดับ และมีการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีอายุระยะเวลาปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูมากกว่าครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนบรรยากาศขององค์กรนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท และเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร และคาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นดำรงอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไปได้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง” มีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Reserch)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิเกาทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 152 คน

ระยะเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2555

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ทำการศึกษา และแบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ
ในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา

ผู้ศึกษาใช้ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูล มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยแบ่งตามปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบ ประเภทบุคคล รายได้ต่อเดือน และ ตำแหน่งสายงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้ศึกษาใช้คำถามลักษณะปลายปิดและใช้แบบสอบถามแบบ Rating Scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ประกอบด้วยคำถามด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และด้านความท้าทายของงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ

ในการทำงาน

ผู้ศึกษาใช้คำถามลักษณะปลายปิดและใช้แบบสอบถามแบบ Rating Scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ประกอบด้วยคำถามด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษา ใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิดและใช้แบบสอบถามแบบ Rating Scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ประกอบด้วยคำถามด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษา ใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด ให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เมื่อรวบรวมข้อมูล แจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรแบ่งระดับปัจจัยองค์การ ออกเป็น 4 ระดับ คือมากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยใช้สูตรในการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{4-1}{4} = 0.75$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26 – 4.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.25	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76 – 2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.75	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาคำถามนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) โดยการหาค่า (IOC) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาคำถามนี้หรือไม่ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1 นายแพทย์ไพศาล เกื้ออรุณ ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) รับผิดชอบกำกับดูแล ประเมินและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุขของสถานบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง วุฒิกการศึกษาแพทยศาสตรบัณฑิต นิติศาสตรมหาบัณฑิต

1.2 นางสาวเบญจวรรณ ชีวโฮ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผน รับผิดชอบงานแผนและวิชาการ งานยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตรัง วุฒิกศศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต

1.3 นายปราโมทย์ เกิดผล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานสนับสนุนบริการ รับผิดชอบงานด้านการสนับสนุนวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเสีเกา วุฒิกศศึกษา รัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต

ทั้งนี้ ผลการพิจารณาค่า(IOC) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าเท่ากับ 0.98 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้

2. การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) กับบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลปะเหลียน อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ซึ่งมีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่า Alpha Cronbach ได้ค่าเท่ากับ .856

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร จำนวน 152 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 152 ชุด คิดเป็น 100% และทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามโดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วบันทึกตามคู่มือลงรหัสข้อมูลที่สร้างไว้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ประกอบด้วย

6.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลด้านปัจจัยด้านองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ

6.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter ใช้ในอธิบายปัจจัยความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการ ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) ระหว่างกลุ่มตัวแปร เพื่อทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่สูงจนเกิด ปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) จากค่าสหสัมพันธ์ที่ไม่เกิน 0.80

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลออกเป็น 7 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสถานภาพของบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลสิเกา จำนวน 152 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1-4.8

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

n=152		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	43	28.3
หญิง	109	71.7
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน (ร้อยละ 71.7) และเพศชาย จำนวน 43 คน (ร้อยละ 28.3)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

n=152

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21- 25 ปี	29	19.1
26-35 ปี	58	38.2
36-45 ปี	44	28.9
46-50 ปี	15	9.9
51-55 ปี	6	3.9
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 26-35 ปีมากที่สุด จำนวน 58 คน (ร้อยละ 38.2) รองลงมามีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 28.9) และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.9)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา

n=152

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	30.2
ปริญญาตรี	103	67.8
ปริญญาโท	3	2.0
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 103 คน (ร้อยละ 67.8) รองลงมามีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 30.2) และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.0)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

n=152

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	55	36.2
6-10 ปี	50	32.9
11-15 ปี	18	11.8
16-20 ปี	9	5.9
21-25 ปี	16	10.5
26-30 ปี	4	2.7
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีมากที่สุด จำนวน 55 คน (ร้อยละ 36.2) รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 32.9) และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 26-30 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.7)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับความรับผิดชอบ

n=152

ระดับความรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย	8	5.3
หัวหน้างาน	19	12.5
ผู้ปฏิบัติ	125	82.2
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับผิดชอบงานในระดับผู้ปฏิบัติมากที่สุด จำนวน 125 คน (ร้อยละ 82.2) รองลงมา รับผิดชอบงานในระดับหัวหน้างาน จำนวน 19 คน (ร้อยละ 12.5) และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่รับผิดชอบงานในระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย จำนวน 8 คน (ร้อยละ 5.3)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคคล

n=152

ประเภทบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	47	30.9
ลูกจ้างประจำ	13	8.6
ลูกจ้างชั่วคราว	87	57.2
พนักงานราชการ	3	2.0
พนักงานจ้างเหมาบริการ	2	1.3
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด จำนวน 87 คน (ร้อยละ 57.2) รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 47 คน (ร้อยละ 30.9) และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.3)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n=152

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	71	46.7
10,001-15,000 บาท	31	20.4
15,001-20,000 บาท	19	12.5
20,001-25,000 บาท	14	9.2
25,001-35,000 บาท	11	7.3
สูงกว่า 35,000 บาท	6	3.9
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมากที่สุด จำนวน 71 คน (ร้อยละ 46.7) รองลงามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 31 คน (ร้อยละ 20.4) และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.9)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

n=152		
ตำแหน่งสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
วิชาการ	15	9.9
ทางการแพทย์	24	15.8
ทางการพยาบาล	27	17.8
งานสนับสนุนบริการ	86	56.5
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งสายงานสนับสนุนบริการมากที่สุด จำนวน 86 คน (ร้อยละ 56.5) รองลงมา มีตำแหน่งสายงานทางการพยาบาล จำนวน 27 คน (ร้อยละ 17.8) และ น้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 9.9)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 ราย ทั้งภาพรวมและรายข้อ ซึ่งประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9-4.12

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน (ภาพรวม)

n=152			
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	2.95	0.50	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	2.88	0.50	มาก
3. ความท้าทายของงาน	2.80	0.57	มาก
รวม	2.87	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.87) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.95) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความท้าทายของงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.80)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานจำแนกตามโอกาสและความก้าวหน้าในงาน

n=152			
โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่านเป็นองค์ประกอบหลัก	3.15	0.69	มาก
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านในการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น	2.80	0.74	มาก
3. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เสนอนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.03	0.65	มาก
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	2.88	0.68	มาก
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	2.90	0.60	มาก
รวม	2.95	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าโอกาสและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.95) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก (ค่าเฉลี่ย = 3.15) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานสนับสนุนและให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.80)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานจำแนกตาม
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

n=152			
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อ ร่วมกันกำหนดนโยบาย / แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	2.86	0.72	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและนำข้อคิดเห็น/ข้อ เสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานมาปรับใช้กับหน่วยงาน	2.95	0.70	มาก
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	2.77	0.66	มาก
4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	2.88	0.58	มาก
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.92	0.58	มาก
รวม	2.88	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.88) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานมาปรับใช้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.95) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมักจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 2.77)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานจำแนกตาม
ความท้าทายของงาน

n=152				
ความท้าทายของงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สูงมาก	2.93	0.73	มาก	
2. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ขององค์กรเสมอ	2.62	0.73	มาก	
3. งานที่ท่านทำต้องติดต่อประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานอื่น ๆ	2.92	0.70	มาก	
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายกับความรู้/ ความสามารถท่าน	2.87	0.63	มาก	
5. ท่านต้องนำเสนอหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในหน่วยงานอยู่เสมอ	2.63	0.74	มาก	
รวม	2.80	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.80) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.93) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ขององค์กรเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.62)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 ราย ทั้งภาพรวมและรายข้อ ซึ่งประกอบด้วยความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กรและความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13-4.15

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ
จากการทำงาน (ภาพรวม)

n=152			
ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร	2.78	0.49	มาก
2. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	2.77	0.59	มาก
รวม	2.78	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ
จากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.78) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.78) และ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.77)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับ
จากการทำงานจำแนกตามความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร

n=152			
ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมักจะได้ยินได้ฟังบุคคลทั่วไปกล่าวถึงองค์กรที่ท่านทำงาน อยู่ในแง่ดี	2.77	0.60	มาก
2. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรต้นแบบในด้านต่าง ๆ ที่น่าภาคภูมิใจ	2.79	0.61	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาของชุมชนเสมอ	2.75	0.67	มาก
4. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	2.86	0.65	มาก
5. ผลงานขององค์กรท่านมักได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ	2.73	0.67	มาก
รวม	2.78	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความมั่นคงและความน่าเชื่อถือ
ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.78) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผลงานขององค์กรมักได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.73)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับ
จากการทำงานจำแนกตามความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

n=152			
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	2.94	0.66	มาก
2. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ เสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ ๆ	2.66	0.78	มาก
3. ท่านมักจะได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	2.65	0.73	มาก
4. ผลงานของท่านมักจะได้รับคำชมเชย ยกย่องว่ามีคุณภาพ	2.74	0.74	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กรเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่าน	2.87	0.71	มาก
รวม	2.77	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.77) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความมั่นใจว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 2.94) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมักจะได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.65)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 ราย ทั้งภาพรวม และรายข้อ ซึ่งประกอบด้วยความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และความทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16-4.19

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร (ภาพรวม)

			n=152
ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.97	0.48	มาก
2. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	2.89	0.49	มาก
3. การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน	3.10	0.45	มาก
รวม	2.99	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.99) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.10) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.89)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

n=152				
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้	3.13	0.56	มาก	
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นสมาชิกคนสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	2.90	0.60	มาก	
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.00	0.65	มาก	
4. ท่านมักจะพูดถึงหน่วยงานของท่านในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.01	0.61	มาก	
5. ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	2.84	0.77	มาก	
รวม	2.97	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.97) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.13) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น (ค่าเฉลี่ย = 2.84)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

n=152				
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1. องค์กรของท่านมีการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับค่อนข้างเคร่งครัดทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	2.85	0.66	มาก	
2. แนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านเป็นอย่างดี	2.83	0.64	มาก	

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

n=152			
ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า วิธีการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.86	0.65	มาก
4. ท่านเห็นด้วยว่าวัฒนธรรมขององค์กรเป็นแรงผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.87	0.59	มาก
5. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.01	0.65	มาก
รวม	2.89	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.89) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.01) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือแนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 2.83)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน

n=152			
การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ	3.03	0.82	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.11	0.55	มาก
3. ท่านมีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเต็มใจ	3.14	0.55	มาก
4. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรขึ้น ท่านพร้อมที่จะปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.09	0.55	มาก

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

n=152			
การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5. ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.14	0.53	มาก
6. ท่านพยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.13	0.55	มาก
7. ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จของงาน	3.07	0.59	มาก
รวม	3.10	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการทุ่มเทความสามารถในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.10) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.14) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีความตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ (ค่าเฉลี่ย = 3.03)

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20-4.27

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

n=152			
เพศ	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
		\bar{x}	S.D.
ชาย	43	2.93	0.35
หญิง	109	3.01	0.45

จากตารางที่ 4.20 จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

n=152

อายุ	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
		\bar{x}	S.D.
21- 25 ปี	29	2.99	0.28
26-35 ปี	58	2.96	0.48
36-45 ปี	44	3.01	0.47
46-50 ปี	15	2.97	0.39
51-55 ปี	6	3.12	0.36

จากตารางที่ 4.21 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

n=152

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
		\bar{x}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	2.89	0.30
ปริญญาตรี	103	3.04	0.46
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.73	0.58

จากตารางที่ 4.22 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

n=152

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
		\bar{x}	S.D.
ไม่เกิน 5 ปี	55	2.99	0.33
6-10 ปี	50	2.93	0.51
11-15 ปี	18	3.15	0.40
16-20 ปี	9	2.91	0.59
21-25 ปี	16	3.02	0.43
26-30 ปี	4	3.02	0.12

จากตารางที่ 4.23 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มี
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ
ความรับผิดชอบ

n=152

ระดับความรับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
		\bar{x}	S.D.
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย	8	3.30	0.28
หัวหน้างาน	19	3.08	0.43
ผู้ปฏิบัติ	125	2.95	0.43

จากตารางที่ 4.24 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มี
ระดับความรับผิดชอบแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรโรงพยาบาล
สิเกา จังหวัดตรัง ที่มีระดับความรับผิดชอบในระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย มีความผูกพันต่อองค์กร
มากกว่าบุคลากรที่มีระดับความรับผิดชอบกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคคล

n=152

ประเภทบุคคล	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
		\bar{x}	S.D.
ข้าราชการ	47	3.05	0.44
ลูกจ้างประจำ	13	2.95	0.37
ลูกจ้างชั่วคราว	87	2.95	0.43
พนักงานราชการ	3	3.20	0.49
พนักงานจ้างเหมาบริการ	2	3.00	0.00

จากตารางที่ 4.25 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีประเภทบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n=152

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
		\bar{x}	S.D.
ไม่เกิน 10,000 บาท	71	2.86	0.35
10,001-15,000 บาท	31	3.02	0.42
15,001-20,000 บาท	19	3.05	0.44
20,001-25,000 บาท	14	3.23	0.57
25,001-35,000 บาท	11	3.12	0.50
สูงกว่า 35,000 บาท	6	3.36	0.22

จากตารางที่ 4.26 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

n=152

ตำแหน่งสายงาน	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
		\bar{x}	S.D.
วิชาการ	15	3.21	0.43
ทางการแพทย์	24	2.93	0.31
ทางการพยาบาล	27	2.98	0.54
งานสนับสนุนบริการ	86	2.97	0.41

จากตารางที่ 4.27 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีตำแหน่งสายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.28-4.29

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

n=152

ปัจจัยด้านองค์กร	R	ความมีนัยสำคัญ
1. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	0.675**	0.000
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.668**	0.000
3. ความท้าทายของงาน	0.614**	0.000
4. ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.757**	0.000
5. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.655**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

n=152					
ปัจจัยด้านองค์กร	B	S _b	Beta	t	Sig.
1. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน (X ₁)	0.142	0.070	0.164	2.029	0.044*
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (X ₂)	0.087	0.071	0.102	1.222	0.224
3. ความท้าทายของงาน (X ₃)	0.138	0.064	0.183	2.138	0.034*
4. ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร (X ₄)	0.395	0.066	0.454	5.959	0.000*
5. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X ₅)	0.020	0.069	0.028	0.290	0.772
R ² ที่ปรับแล้ว = 0.641 (64.1%) ค่าคงที่ = 0.781					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าในงานและความท้าทายของงาน ตามลำดับโดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 64.1 (Adjusted R² = .641)

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง (y) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$y = 0.781 + 0.395 X_4 + 0.142 X_1 + 0.087 X_2$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้เป็นค่าคงที่แล้ว ตัวแปรด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าในงานและความท้าทายของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีประสิทธิภาพ

ในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.1 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้คือ ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร 0.395 รองลงมาคือด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน 0.142 และตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุดคือด้านความท้าทายของงาน 0.138

ทั้งนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่ไม่มีผลในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้จากจำนวนของแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 152 ชุด มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวนทั้งหมด 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

n=152	
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (คน)
ควรเสริมสร้างให้เกิดความปรองดองขึ้นภายในหน่วยงานให้มากที่สุด	4
ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและเสริมสร้างความสามัคคี	3
ควรเพิ่มความถี่ในการจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่ทำให้เจ้าหน้าที่จากทุกๆ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันและควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่วนร่วมทุกคน	2
ควรพิจารณาผลงานตามความเป็นจริง	2
ควรเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	2
ควรมีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ระดมความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ อันจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาในทางที่ดีเพิ่มมากขึ้น	2

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

n=152	
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (คน)
ควรปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันด้วย	2
ควรปรับปรุงพฤติกรรมกาให้บริการของบุคลากรในหน่วยงาน	1
รวม	18

จากตารางที่ 4.30 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 152 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 13 คน เมื่อพิจารณาแล้วส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรว่า ควรเสริมสร้างให้เกิดความปรองดองขึ้นภายในหน่วยงานให้มากที่สุด จำนวน 4 คน รองลงมาคือ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและเสริมสร้างความสามัคคี จำนวน 3 คน ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง โดยผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา
- 1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล
- 1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา
- 1.1.4 เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

- 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรใน โรงพยาบาลสิเกาทั้งหมด จำนวน 152 คน
- 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับความรับผิดชอบ ประเภทบุคคล รายได้ ต่อเดือน และตำแหน่งสายงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยโอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ประกอบด้วยความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร และความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิดประกอบด้วยความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำมาจัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับความรับผิดชอบ ประเภทบุคคล รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งสายงาน

2) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 การทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'a Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.856

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากการออกแบบสอบถาม โดยสอบถามจากบุคลากรในโรงพยาบาลสิเกาทั้งหมด จำนวน 152 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100.0

1.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารอื่น ๆ และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

1.5 ผลการศึกษา

1.5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาวิจัยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้คือ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน (ร้อยละ 71.7) มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 38.2) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 103 คน (ร้อยละ 67.8) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 36.2) ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานในระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน 125 คน (ร้อยละ 82.2) เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 87 คน (ร้อยละ 57.2) มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 71 คน (ร้อยละ 46.7) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งสายงานสนับสนุนบริการ จำนวน 86 คน (ร้อยละ 56.5)

1.5.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.99) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.10) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.89)

1) ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.97) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.13) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น (ค่าเฉลี่ย = 2.84)

2) ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.89) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่มักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.01) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือแนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 2.83)

3) การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.10) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.14) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีความตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ (ค่าเฉลี่ย = 3.03)

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบสถานภาพของบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีระดับความรับผิดชอบและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคคล และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา

3.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร มีดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.87) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.95) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความท้าทายของงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.80) ผลการวิเคราะห์จำแนกรายด้าน ดังนี้

- โอกาสและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.95) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก (ค่าเฉลี่ย = 3.15) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานสนับสนุนและให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.80)

- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.88) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานมาปรับใช้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.95) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมักจะได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 2.77)

- ความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.80) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.93) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ขององค์กรเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.62)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.78) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความรู้ที่ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.77) ผลการวิเคราะห์จำแนกรายด้าน ดังนี้

- ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.78) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผลงานขององค์กรมักได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.73)

- ความรู้ที่ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.77) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความมั่นใจว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 2.94) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมักจะได้รับ การพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.65)

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าในงาน และความท้าทายของงาน โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.1 โดยตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดได้แก่ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร รองลงมาคือโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่ำสุดได้แก่ ความท้าทายของงาน ส่วนตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความรู้ที่ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา

ผลการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวนทั้งหมด 18 คน สรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรว่าควรเสริมสร้างให้เกิดความปรองดองขึ้นภายในหน่วยงานให้มากที่สุด จำนวน 4 คน รองลงมาคือควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและเสริมสร้างความสามัคคี จำนวน 3 คน ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง พบว่าความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน จึงจะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะในการปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา หากบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานและสามารถติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี บุคลากรจึงจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ Harter, Schmidt & Hayes <http://www.human.cmu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 16/03/2012) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าจะมีลักษณะดังนี้คือหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะเป็นคนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างพลังให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา สุดแดน (2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่าหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว บุคลากรจะพยายามกล่าวถึง

องค์กรในด้านบวกเสมอ รวมถึงการแก้ไขข้อมูลที่ผู้อื่นเข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กรให้ถูกต้องเสมอด้วย เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ Harter, Schmidt & Hayes <http://www.human.cmu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 16/03/2012) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าจะมีลักษณะดังนี้คือหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะทำตัวเป็นตัวแทนขององค์กรที่มักจะพูดถึงสิ่งที่ดี ๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้ และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ คันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงแรมโนมา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความภูมิใจในโรงแรมรวมทั้งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความเต็มใจทุ่มเทกำลังกายและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จสูงสุด เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ Marsh and Mannari, (1977: 57-76 อ้างถึงใน พรณีศิริวุฒิ, 2548: 21) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดีตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะอยู่ทรัพย์ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าน้อย คือ ด้านความทุ่มเท ด้านความภักดี ด้านความศรัทธา ตามลำดับ

4. บุคลากรโรงพยาบาลเสนา จังหวัดตรัง ที่มีระดับความรับผิดชอบและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่า บุคลากรโรงพยาบาลเสนา จังหวัดตรัง ที่มีระดับความรับผิดชอบในระดับหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าฝ่าย และเป็นผู้ที่มีระดับเงินเดือนในอัตราสูงนั้น จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานาน จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ที่มีระดับความรับผิดชอบต่ำกว่าหรือรายได้ต่ำกว่า เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ Kanter Moss Rosabeth, (1968 : 499 – 517) อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547: 19)

อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความเต็มใจของคนในองค์กรที่จะใช้พลังงาน และความจงรักภักดี เพื่อการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการผสมผสานระหว่างจุดมุ่งหมายขององค์กรกับจุดมุ่งหมายของบุคคลให้เป็นจุดหมายเดียวกัน โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะองค์กรมีการเพิ่มรายได้ มีอิสระในวิชาชีพและมิตรสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ คັນสนีย์ เตชะลากออำนวย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน โรงแรมอโนมา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ รายได้ แต่ตำแหน่งนั้นไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา พบว่าปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมั่นคง และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา ซึ่งหมายความว่า ยังมีโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ยิ่งงานมีความท้าทาย และยิ่งงานมีความมั่นคง บุคลากรก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ เฮอร์ซเบิร์ก (อนิซวัง แก้วจันทร์ 2552, 78-79) ได้อธิบายไว้ว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบสองประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบหรือหย่อนประสิทธิภาพ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระเดช วรรณศาสตร์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย

ที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันจากบรรทัดฐานของสังคม ส่วนปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ ได้แก่ นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง พบว่าความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในระยะสั้น ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร บุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของแนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับบุคลากรเป็นอย่างดีน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรในระดับหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ เป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ เช่น คำพูดยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นสิ่งตอบแทน นอกจากนี้ ในระดับองค์กรควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรด้วยเช่นกัน เช่น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

2. ข้อเสนอแนะในระยะกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของการลาออกไปทำงานที่อื่นน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรจึงควรปรับปรุงระบบการประเมินผลหรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้มีโอกาส์ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีและมีความมั่นคง

3. ข้อเสนอแนะในระยะยาว ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของบุคลากรมีความตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรจึงควรปรับปรุงระบบการประเมินผลหรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรได้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือให้มีระยะเวลาานที่สูงสุดได้ และจะทำให้องค์กรไม่สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดหาบุคลากรใหม่ทดแทนบุคลากรเดิมที่ลาออกได้

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาตัวแปรตัวใดตัวอย่างอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรให้กับบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทราบได้ว่าในอนาคตตนเองจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไปในทิศทางใด และจะทำให้บุคลากรเกิดความเตรียมพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานใหม่นั้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาพฤติกรรมการให้บริการหรือคุณภาพการให้บริการของบุคลากร ซึ่งการได้ทราบถึงพฤติกรรมการให้บริการของบุคลากรจะทำให้องค์กรทราบได้ว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้จะสามารถนำมาประเมินเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ในอีกแนวทางหนึ่งด้วย



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กนกพร ทวีพัฒน์ (2551) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีองค์กรสื่อสารโทรคมนาคม” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กรองทอง อยู่สุข (2553) *พฤติกรรมองค์กร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี* กรุงเทพมหานคร
- กฤษดา มังคะตา (2548) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามงclair เขต1” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- กิตติ ศิริพงษ์ (2537) “บรรยากาศองค์กรที่มีผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีต่อการให้บริการ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กุลชยา เต็มชวลา (2548) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” วิทยานิพนธ์ การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เกศรี ศิริเสถียร (2543) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ขวัญใจ เลียดประถม (2546) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- จีระเดช วรศาสตร์ (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชาติชาย ชวนอุดม (2553) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน นันยาง เท็กซ์ไทล์.การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิวราช
- ชลธิชา หวังรายนาม (2542) “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” หน้า 34-35,37 ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- ฐิติมา วงศ์นาค (2542) “การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท แลนด์ แอนเฮาส์ จำกัด(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คุณดาว สุภจิตกุลชัย (2446) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทวีวรรณ อินดา (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
_____ . (2540) พฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่ กรุงเทพมหานคร7” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2548) การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPASS พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร วิ.อินเตอร์ พรินท์
- นภาพิณ โหมาศวิน (2533) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะ กรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นวรรตน์ ศรีสุริยา (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- นุชติมา รอบคอบ (2542) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์กร เกล็ดขรรคม” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548) “ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- บุญกร สีกา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ปภาวดี มนต์รีวัต “การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* หน่วยที่ 6 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2554
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) “จิตวิทยาอุตสาหกรรม” กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ปิยะ นาควัชระ (2544) “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงในธุรกิจค้าปลีก: กรณีศึกษา บริษัทบีกซี ซุปเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)” ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรรณี ศิริวุฒิ (2548) “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พี นิเคซ พลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) *วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- พิเชษฐ ไชยแป้น (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เพ็ชรภัทร์ เจริญพิทยา (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์ (2539) การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร กรุงเทพมหานคร ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มิเดีย
- ภรณ์ กীরดีบุตร (2539) การประเมินประสิทธิผลขององค์กร กรุงเทพมหานคร ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มิเดีย
- ภักคินีย์ ศิริผล (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษาสายธุรกิจ สุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- มุกดา สุขสมาน (2537) มนุษย์: ภาวะกายและจิต กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มานะ อยู่ทรัพย์ (2554) การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ์ (2543) พื้นฐานการวิจัย กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์นนคร จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- วรรณิ ทรงชัยสงวน (2542) “เจตคติต่อการรับราชการตำรวจของนักเรียนพลตำรวจ โรงเรียน
ตำรวจภูธรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วราเพ็ญ โกมะหะวงค์ (2544) “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี
กรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วันชัย มีชาติ (2548) พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่ม
วิชาชีพเฉพาะ ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิเชียร วิทญอุดม (2549) พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- คันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2544) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพมหานคร” ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษา
เฉพาะกรณี บริษัท ฟุจิ โฟโต้ ฟิล์ม(แห่งประเทศไทย)จำกัด กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543) องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ(2539) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร พัฒนาการศึกษา

- สมจิตต์ ตันสกุล (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์” วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- สมยศ นาวิการ (2545) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ 1991
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีการประยุกต์
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สาธิต รื่นเรืองใจ(2549) “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” คุุณิพนธ์การ
บริหารการศึกษา คุุณิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุกุลรัตน์ สมบูรณ์กุล (2546) “บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติในอาชีพรับราชการของ
พนักงานเทศบาลนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุทธิลักษณ์ ศิลลา(2544) “ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศิลปกร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) เอกสารการสอนรายวิชา พฤติกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
- สุพิน เกชาคุปต์ (2530) พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ กรุงเทพมหานคร คณะวิทยาการจัดการ
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภัทร ศิริทิณพงษ์ (2545) “มูลเหตุที่จะก่อให้เกิดการย้ายงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า ลิซซิ่ง
(ประเทศไทย) จำกัด” ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพฯ) ปัญหาพิเศษ
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุภัทรสจี สายวงศ์ (2546) “ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์” สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2542) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุวรรณฉิน คณานุวัฒน์ (2536) “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล
ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน
ของผู้บริหารในองค์การเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

เสนาะ ดิยาวี (2535) การบริหารโดยใช้อิทธิพล กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) “ความผูกพันต่อองค์การ” จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์ 9,34 (กันยายน 2529):

34-41

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์,น.อ. (2545) “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียม
ภาคเหนือ กรรมการพลังงานทหาร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) “ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษากกรมส่งเสริมการเกษตร”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อรวรรณ คงอยู่ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทใน
เครือแกรนสปอร์ต กรุ๊ป จำกัด” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อรวรรณ จิตวานิช (2544) “ปัจจัยเชิงประชากรและปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การกับจิตสำนึก
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การและการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์ นาคศุภรังษี (2540) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files//04607/Chapter2.pdf> สืบค้นเมื่อ 10/03/2012)

<http://www.human.cmu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 16/03/2012

<http://www.edu.buu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 16/03/2012

<http://aphinant.aru.ac.th> สืบค้นเมื่อ 10/03/2012

<http://pirun.ku.ac.th> สืบค้นเมื่อ 10/02/2012

<http://hrr.hartsem.edu/ency/commitment.htm> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012

<http://www.departmant.utcc.ac.th> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012

<http://www.thapra.lib.su.ac.th> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012

<http://www.edu.buu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012

<http://www.larmers.tn.th> สืบค้นเมื่อ 12/03/2012





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร

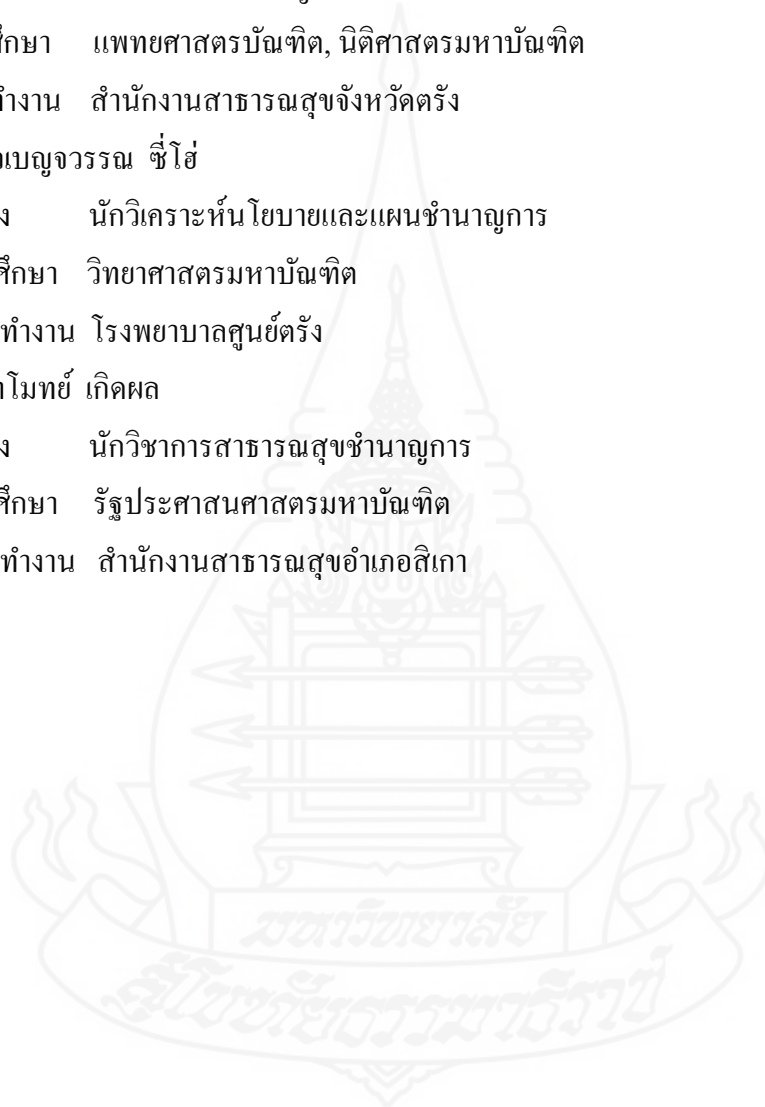
ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายไพศาล เกื้ออรุณ
ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
วุฒิการศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต, นิติศาสตรมหาบัณฑิต
สถานที่ทำงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง
2. นางสาวเบญจวรรณ ชี้อื้อ
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สถานที่ทำงาน โรงพยาบาลศูนย์ตรัง
3. นายปราโมทย์ เกิดผล
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถานที่ทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสิเกา



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลลิเกา จังหวัดตรัง**

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลลิเกา จังหวัดตรัง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใ้ขอความกรุณาจากท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลนี้สามารถนำมาปรับหรือประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร และข้อมูลนี้จะเก็บเป็นความลับ และจะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น โดยจะไม่ทราบว่าคุณข้อมูลเป็นของผู้ใด

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคล	8 ข้อ
ส่วนที่ 2	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	15 ข้อ
ส่วนที่ 3	ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน	10 ข้อ
ส่วนที่ 4	ความผูกพันต่อองค์กร	17 ข้อ
ส่วนที่ 5	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อ	

องค์กร



ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) 21- 25 ปี 2) 26-35 ปี 3) 36-45 ปี
 4) 46-50 ปี 5) 51- 55 ปี 6) 56- 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลสิเกา (รพ.เปิดปี พ.ศ.2528)

- 1) ไม่เกิน 5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี
 4) 16-20 ปี 5) 21-25 ปี 6) 26-30 ปี
 7) 31-35 ปี

5. ระดับความรับผิดชอบ

- 1) หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย 2) หัวหน้างาน 3) ผู้ปฏิบัติ

6. ประเภทบุคคล

- 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ 3) ลูกจ้างชั่วคราว
 4) พนักงานราชการ 5) พนักงานจ้างเหมาบริการ

7. รายได้ต่อเดือน

- 1) ไม่เกิน 10,000 บาท 2) 10,001-15,000 บาท
 3) 15,001-20,000 บาท 4) 20,001-25,000 บาท
 5) 25,001-35,000 บาท 6) สูงกว่า 35,000 บาท

8. ตำแหน่งสายงาน

- 1) วิชาการ 2) ทางกายภาพ 3) ทางพยาบาล
 4) งานสนับสนุนบริการ เช่น จนท. ลูกจ้าง อื่นๆ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<u>โอกาสและความก้าวหน้าในงาน</u>				
(1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่านเป็นองค์ประกอบหลัก				
(2) หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านในการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น				
(3) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เสนอนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
(4) กฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน				
(5) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้				
<u>การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</u>				
(1) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบาย / แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นประจำ				
(2) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและนำข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานมาปรับใช้กับหน่วยงาน				
(3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี				
(4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี				
(5) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มาก	มาก	น้อย	น้อย

	ที่สุด			ที่สุด
<u>ความท้าทายของงาน</u>				
(1) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงมาก				
(2) ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ๆขององค์กรเสมอ				
(3) งานที่ท่านทำต้องติดต่อประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานอื่นๆ				
(4) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายกับความรู้/ความสามารถท่าน				
(5) ท่านต้องนำเสนอหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในหน่วยงานอยู่เสมอ				



ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<p>ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร</p> <p>(1) ท่านมักจะได้ยินได้ฟังบุคคลทั่วไปกล่าวถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในแง่ดี</p>				
<p>(2) หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรต้นแบบในด้านต่างๆที่น่าภาคภูมิใจ</p>				
<p>(3) หน่วยงานของท่านมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนเสมอ</p>				
<p>(4) ท่านรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้</p>				
<p>(5) ผลงานขององค์กรท่านมักได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ</p>				
<p>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</p> <p>(1) ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ</p>				
<p>(2) ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆเสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ๆ</p>				
<p>(3) ท่านมักจะได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ</p>				
<p>(4) ผลงานของท่านมักจะได้รับคำชมเชย ยกย่องว่ามีคุณภาพ</p>				
<p>(5) ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร เพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่าน</p>				

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</u>				
(1) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้				
(2) ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นสมาชิกคนสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ				
(3) ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้				
(4) ท่านมักจะพูดถึงหน่วยงานของท่านในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ				
(5) ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น				
<u>ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร</u>				
(1) องค์กรของท่านมีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ค่านิยม เครื่องคิดทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน				
(2) แนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านเป็นอย่างดี				
(3) ท่านมีความเชื่อมั่นว่า วิธีการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้				
(4) ท่านเห็นด้วยว่า วัฒนธรรมขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้				
(5) ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ				



ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ประเด็นย่อย	ข้อ คำถาม ข้อที่	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	การแปลความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	2	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	3	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	4	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	5	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	6	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	7	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	8	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	9	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	10	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	11	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	12	1	1	0	2	0.60	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	13	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	14	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	15	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
2	16	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	17	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	18	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	19	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	20	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	21	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	22	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	23	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	24	1	1	0	2	0.60	ตรงเชิงเนื้อหา 100%

ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ประเด็นย่อย	ชื่อ คำถาม ข้อที่	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	การแปลความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	25	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
3	26	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	27	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	28	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	29	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	30	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	31	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	32	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	33	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	34	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	35	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	36	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	37	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	38	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	39	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%
	40	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100%

ผลการพิจารณาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าเท่ากับ 0.98

หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้

หมายเหตุ ให้ 1 ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงกับเนื้อหาที่กำหนด

ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงกับเนื้อหาที่กำหนด

ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงกันกับเนื้อหาที่กำหนด



ภาคผนวก ง

ค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

ค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

ค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ด้วยวิธีแอลฟา ครอนบาค

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 1	2.77	.679	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2	2.83	.592	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3	2.73	.785	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 4	2.90	.481	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 5	2.90	.607	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 6	2.93	.583	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 7	2.87	.507	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 8	2.77	.504	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 9	2.73	.521	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 10	3.03	.615	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 11	2.87	.629	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 12	2.60	.621	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 13	2.83	.648	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 14	3.03	.556	30
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 15	2.77	.568	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 1	39.80	25.959	.036	.874
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2	39.73	24.064	.388	.853
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3	39.83	24.213	.238	.866
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 4	39.67	22.713	.813	.834
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 5	39.67	21.885	.777	.831
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 6	39.63	22.585	.675	.837
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 7	39.70	24.769	.325	.855
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 8	39.80	23.545	.587	.843
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 9	39.83	24.075	.454	.849
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 10	39.53	22.602	.631	.839
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 11	39.70	22.562	.621	.840
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 12	39.97	21.964	.741	.833
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 13	39.73	22.961	.530	.845
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 14	39.53	24.326	.370	.853
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 15	39.80	23.821	.455	.849

ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.87	.507	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.80	.610	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.87	.571	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.90	.481	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	3.13	.507	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.90	.548	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.97	.490	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.73	.521	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.87	.571	30
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	2.90	.305	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	26.07	10.823	.419	.874
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	26.13	9.361	.735	.848
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	26.07	9.513	.749	.847
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	26.03	10.102	.702	.853
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	25.80	10.441	.543	.864
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	26.03	9.689	.730	.849
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	25.97	9.895	.760	.848
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	26.20	10.234	.592	.861
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	26.07	10.892	.334	.882
ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำง	26.03	11.551	.402	.873



ความผูกพันต่อองค์กร

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความผูกพันต่อองค์กร 1	3.17	.531	30
ความผูกพันต่อองค์กร 2	2.83	.747	30
ความผูกพันต่อองค์กร 3	2.00	.743	30
ความผูกพันต่อองค์กร 4	3.00	.263	30
ความผูกพันต่อองค์กร 5	3.10	.403	30
ความผูกพันต่อองค์กร 6	2.90	.548	30
ความผูกพันต่อองค์กร 7	3.03	.556	30
ความผูกพันต่อองค์กร 8	2.87	.629	30
ความผูกพันต่อองค์กร 9	2.87	.571	30
ความผูกพันต่อองค์กร 10	2.90	.662	30
ความผูกพันต่อองค์กร 11	3.13	.346	30
ความผูกพันต่อองค์กร 12	3.10	.305	30
ความผูกพันต่อองค์กร 13	3.17	.461	30
ความผูกพันต่อองค์กร 14	3.17	.379	30
ความผูกพันต่อองค์กร 15	3.17	.379	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความผูกพันต่อองค์กร 1	41.23	14.461	.578	.792
ความผูกพันต่อองค์กร 2	41.57	13.909	.469	.802
ความผูกพันต่อองค์กร 3	42.40	20.041	-.529	.886
ความผูกพันต่อองค์กร 4	41.40	16.455	.259	.813
ความผูกพันต่อองค์กร 5	41.30	15.803	.347	.808
ความผูกพันต่อองค์กร 6	41.50	13.983	.682	.784
ความผูกพันต่อองค์กร 7	41.37	13.826	.711	.781
ความผูกพันต่อองค์กร 8	41.53	13.568	.672	.783
ความผูกพันต่อองค์กร 9	41.53	14.051	.630	.787
ความผูกพันต่อองค์กร 10	41.50	12.948	.775	.772
ความผูกพันต่อองค์กร 11	41.27	15.444	.557	.799
ความผูกพันต่อองค์กร 12	41.30	16.148	.340	.809
ความผูกพันต่อองค์กร 13	41.23	15.082	.497	.799
ความผูกพันต่อองค์กร 14	41.23	15.220	.579	.797
ความผูกพันต่อองค์กร 15	41.23	15.151	.604	.795





ภาคผนวก จ

แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (รายชื่อ)

แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (รายชื่อ)

ความถี่ ร้อยละ ตอนที่ 1

Frequencies

Statistics

	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ระดับความรับผิดชอบ	ประเภทบุคคล	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งสายงาน
N Valid	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	31	19.4	19.4	19.4
	หญิง	129	80.6	80.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 25	16	10.0	10.0	10.0
	26 - 35 ปี	80	50.0	50.0	60.0
	36 - 45 ปี	27	16.9	16.9	76.9
	46 ปีขึ้นไป	37	23.1	23.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	32.5	32.5	32.5
	ปริญญาตรี	98	61.3	61.3	93.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	10	6.3	6.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

สถานภาพ สมรส

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid โสด	46	28.8	28.8	28.8
สมรส	110	68.8	68.8	97.5
ม่าย/หย่าร้าง/แยก	4	2.5	2.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 5 ปี	57	35.6	35.6	35.6
6 - 10 ปี	29	18.1	18.1	53.8
11 - 15 ปี	24	15.0	15.0	68.8
16 - 20 ปี	14	8.8	8.8	77.5
มากกว่า 20	36	22.5	22.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

ระดับความรับผิดชอบ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid หัวหน้ากลุ่มงาน/	9	5.6	5.6	5.6
หัวหน้างาน	12	7.5	7.5	13.1
ผู้ปฏิบัติ	139	86.9	86.9	100.0
Total	160	100.0	100.0	

ประเภทบุคคล

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ข้าราชการ	71	44.4	44.4	44.4
ลูกจ้างประจำ	19	11.9	11.9	56.3
ลูกจ้างชั่วคราว	68	42.5	42.5	98.8
พนักงานราชการ	2	1.3	1.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

รายได้ต่อเดือน

	Frequency	Percent	V alid Percent	Cumulative Percent
V alid ไม่เกิน 10,000 บาท	44	27.5	27.5	27.5
10,001 - 15,000 บาท	31	19.4	19.4	46.9
15,001 - 20,000 บาท	30	18.8	18.8	65.6
20,001 - 25,000 บาท	34	21.3	21.3	86.9
25,001 - 35,000 บาท	21	13.1	13.1	100.0
Total	160	100.0	100.0	

ตำแหน่งสายงาน

	Frequency	Percent	V alid Percent	Cumulative Percent
V alid สันับสนุน/อำนวยการแพทย์	47	29.4	29.4	29.4
ทางการแพทย์	24	15.0	15.0	44.4
ทางการพยาบาล	89	55.6	55.6	100.0
Total	160	100.0	100.0	



ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตอนที่ 2

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	160	1.60	3.80	2.8213	.4164
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	160	1.60	4.00	2.9000	.4884
ความท้าทายของงาน	160	1.20	4.00	2.9063	.5030
รวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	160	1.67	3.67	2.8758	.3749
ความมั่นคงและความเชื่อถือขององค์กร	160	1.80	3.80	2.8675	.4285
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	160	1.20	3.80	2.8038	.4578
รวมปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน	160	1.70	3.70	2.8356	.3986
Valid N (listwise)	160				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 1	160	1	4	2.91	.64
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2	160	1	4	2.68	.61
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3	160	1	4	2.73	.69
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 4	160	2	4	2.85	.56
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 5	160	1	4	2.94	.61
โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	160	1.60	3.80	2.8213	.4164
Valid N (listwise)	160				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 6	160	1	4	2.91	.70
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 7	160	1	4	2.87	.66
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 8	160	1	4	2.78	.60
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 9	160	1	4	2.84	.54
ปัจจัยด้านลักษณะงาน 10	160	2	4	3.10	.60
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	160	1.60	4.00	2.9000	.4884
Valid N (listwise)	160				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านลัทธิ ษณะงาน 11	160	1	4	3.00	.58
ปัจจัยด้านลัทธิ ษณะงาน 12	160	1	4	2.63	.72
ปัจจัยด้านลัทธิ ษณะงาน 13	160	1	4	2.92	.62
ปัจจัยด้านลัทธิ ษณะงาน 14	160	1	4	3.07	.66
ปัจจัยด้านลัทธิ ษณะงาน 15	160	1	4	2.91	.67
ความท้าทาย ของงาน	160	1.20	4.00	2.9063	.5030
Valid N (listwise)	160				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 1	160	1	4	2.75	.48
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 2	160	2	4	2.83	.59
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 3	160	2	4	2.88	.55
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 4	160	1	4	2.77	.50
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 5	160	1	4	3.12	.65
ความมั่นใจ และความเชื่อถือขององค์กร	160	1.80	3.80	2.8675	.4285
Valid N (listwise)	160				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 6	160	1	4	2.92	.62
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 7	160	2	4	2.93	.54
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 8	160	1	4	2.69	.63
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 9	160	1	4	2.73	.66
ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน 10	160	1	4	2.74	.47
ความรู้สึ้วาดตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	160	1.20	3.80	2.8038	.4578
Valid N (listwise)	160				

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตอนที่ 3

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	160	2.20	3.60	2.8412	.2607
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	160	1.20	4.00	2.9425	.3996
การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	160	2.40	4.00	3.1963	.3507
รวมความผูกพันต่อองค์กร	160	2.20	3.80	2.9933	.2589
Valid N (listwise)	160				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความผูกพันต่อองค์กร 1	160	2	4	3.19	.52
ความผูกพันต่อองค์กร 2	160	1	4	2.95	.72
ความผูกพันต่อองค์กร 3	160	1	4	2.13	.86
ความผูกพันต่อองค์กร 4	160	2	4	2.88	.43
ความผูกพันต่อองค์กร 5	160	2	4	3.07	.42
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	160	2.20	3.60	2.8412	.2607
Valid N (listwise)	160				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความผูกพันต่อองค์กร 6	160	1	4	2.91	.51
ความผูกพันต่อองค์กร 7	160	1	4	3.08	.48
ความผูกพันต่อองค์กร 8	160	1	4	2.82	.53
ความผูกพันต่อองค์กร 9	160	1	4	2.94	.55
ความผูกพันต่อองค์กร 10	160	1	4	2.95	.52
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	160	1.20	4.00	2.9425	.3996
Valid N (listwise)	160				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความผูกพันต่อองค์กร 11	160	2	4	3.21	.45
ความผูกพันต่อองค์กร 12	160	2	4	3.21	.42
ความผูกพันต่อองค์กร 13	160	2	4	3.24	.47
ความผูกพันต่อองค์กร 14	160	2	4	3.22	.46
ความผูกพันต่อองค์กร 15	160	2	4	3.11	.37
การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	160	2.40	4.00	3.1963	.3507
Valid N (listwise)	160				

T-Test

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวม ความผูกพันต่อ	31	3.1032	.31545	.05666
ชาย				
หญิง	129	2.9669	.23734	.02090

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means									
		F		t		Sig. (2-tailed)		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference			Std. Error Difference	Lower
รวมความผูกพันต่อ	Equal variances assumed	3.737	.055	2.683	158	.008	.13630	.05081	.03595	.23666	
	Equal variances not assumed			2.257	38.550	.030	.13630	.06039	.01411	.25849	

One-way ANOVAอายุ

Oneway

Descriptives

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ไม่เกิน 25	16	3.0667	.17554	.04389	2.9731	3.1602	2.80	3.40
26 - 35	80	2.9650	.25435	.02844	2.9084	3.0216	2.33	3.73
36 - 45	27	2.9877	.33233	.06396	2.8562	3.1191	2.20	3.73
46 ปีขึ้นไป	37	3.0270	.23699	.03896	2.9480	3.1060	2.47	3.80
Total	160	2.9933	.25892	.02047	2.9529	3.0338	2.20	3.80

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.193	3	.064	.960	.413
Within Groups	10.466	156	.067		
Total	10.660	159			

ระดับการศึกษา

Oneway

Descriptives

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	3.0808	.24569	.03407	3.0124	3.1492	2.73	3.80
ปริญญาตรี	98	2.9401	.25209	.02547	2.8896	2.9907	2.20	3.73
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.0600	.27835	.08802	2.8609	3.2591	2.73	3.67
Total	160	2.9933	.25892	.02047	2.9529	3.0338	2.20	3.80

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.719	2	.360	5.681	.004
Within Groups	9.940	157	.063		
Total	10.660	159			

สถานภาพสมรส

Oneway

Descriptives

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
โสด	46	2.9681	.25249	.03723	2.8931	3.0431	2.20	3.40
สมรส	110	3.0067	.26513	.02528	2.9566	3.0568	2.33	3.80
ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	2.9167	.13744	.06872	2.6980	3.1354	2.80	3.07
Total	160	2.9933	.25892	.02047	2.9529	3.0338	2.20	3.80

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.072	2	.036	.536	.586
Within Groups	10.587	157	.067		
Total	10.660	159			

ระยะเวลาปฏิบัติงาน

Oneway

Descriptives

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ไม่เกิน 5 ปี	57	3.03	.21	.02757	2.9728	3.0833	2.67	3.73
6 - 10 ปี	29	2.85	.20	.03645	2.7782	2.9275	2.33	3.27
11 - 15 ปี	24	3.01	.38	.07708	2.8544	3.1733	2.20	3.73
16 - 20 ปี	14	2.94	.22	.05757	2.8185	3.0672	2.47	3.33
มากกว่า 20	36	3.06	.26	.04398	2.9681	3.1467	2.67	3.80
Total	160	2.99	.26	.02047	2.9529	3.0338	2.20	3.80

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.835	4	.209	3.291	.013
Within Groups	9.825	155	.063		
Total	10.660	159			

ระดับความรับผิดชอบ

Oneway

Descriptives

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
หัวหน้ากลุ่มงานฝ่าย	9	3.0815	.46521	.15507	2.7239	3.4391	2.20	3.73
หัวหน้างาน	12	2.9833	.22406	.06468	2.8410	3.1257	2.73	3.47
ผู้ปฏิบัติงาน	139	2.9885	.24527	.02080	2.9474	3.0296	2.20	3.80
Total	160	2.9933	.25892	.02047	2.9529	3.0338	2.20	3.80

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.074	2	.037	.552	.577
Within Groups	10.585	157	.067		
Total	10.660	159			

ประเภทบุคคล

Oneway

Descriptives

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ข้าราชการ	71	2.95	.26	.03059	2.8845	3.0066	2.20	3.73
ลูกจ้างประจำ	19	3.11	.30	.06991	2.9654	3.2592	2.73	3.80
ลูกจ้างชั่วคราว	68	3.01	.24	.02892	2.9560	3.0714	2.33	3.73
พนักงานราชการ	2	2.87	.19	.13333	1.1725	4.5608	2.73	3.00
Total	160	2.9933	.25892	.02047	2.9529	3.0338	2.20	3.80

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.491	3	.164	2.513	.061
Within Groups	10.168	156	.065		
Total	10.660	159			

รายได้ต่อเดือน

Oneway

Descriptives

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ไม่เกิน 10.000 บาท	44	3.0076	.24324	.03667	2.9336	3.0815	2.33	3.73
10.001 - 15.000 บาท	31	3.0237	.18583	.03338	2.9555	3.0918	2.73	3.33
15.001 - 20.000 บาท	30	2.9889	.31274	.05710	2.8721	3.1057	2.60	3.80
20.001 - 25.000 บาท	34	2.9549	.21632	.03710	2.8794	3.0304	2.20	3.33
25.001 - 35.000 บาท	21	2.9873	.36124	.07883	2.8229	3.1517	2.20	3.73
Total	160	2.9933	.25892	.02047	2.9529	3.0338	2.20	3.80

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.089	4	.022	.326	.860
Within Groups	10.571	155	.068		
Total	10.660	159			

ตำแหน่งสายงาน

Oneway

Descriptives

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
สนับสนุน/อำนวยความสะดวก	47	3.0496	.26647	.03887	2.9714	3.1279	2.33	3.80
ทางการแพทย์	24	2.9556	.31740	.06479	2.8215	3.0896	2.20	3.73
ทางการแพทย์พยาบาล	89	2.9738	.23498	.02491	2.9243	3.0233	2.47	3.73
Total	160	2.9933	.25892	.02047	2.9529	3.0338	2.20	3.80

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์กร

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.217	2	.109	1.634	.199
Within Groups	10.442	157	.067		
Total	10.660	159			

หาความสัมพันธ์ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม หาค่า **Multiple Regression** โดยวิธี

Stepwise

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ความมั่นคงและ ความเชื่อถือขององค์กร	.	Stepwise (Criteria: Probability -of- F-to-enter $\leq .050$, Probability -of- F-to-remove $\geq .100$).

a. Dependent Variable: รวมความผูกพันต่อองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.521 ^a	.272	.267	.2217	.272	58.896	1	158	.000

a. Predictors: (Constant), ความมั่นคงและความเชื่อถือขององค์กร

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.894	1	2.894	58.896	.000 ^a
	Residual	7.765	158	4.915E-02		
	Total	10.660	159			

a. Predictors: (Constant), ความมั่นคงและความเชื่อถือขององค์กร

b. Dependent Variable: รวมความผูกพันต่อองค์กร

Coefficients^c

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.090	.119		17.573	.000
	ความมั่นคงและความเชื่อถือขององค์กร	.315	.041	.521	7.674	.000

a. Dependent Variable: รวมความผูกพันต่อองค์กร

Excluded Variables^d

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	.068 ^a	.890	.375	.071	.794
	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	.126 ^a	1.547	.124	.123	.687
	ความท้าทายของงาน	.014 ^a	.202	.840	.016	.958
	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.034 ^a	.396	.692	.032	.618

a. Predictors in the Model: (Constant), ความมั่นคงและความเชื่อถือขององค์กร

b. Dependent Variable: รวมความผูกพันต่อองค์กร

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวเพียงพิศ รัชทอง
วัน เดือน ปีเกิด	7 มีนาคม 2515
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พ.ศ. 2539
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสิเกา อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

