ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

นางทิพวัลย์ จันทร์เสม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
พ.ศ. 2556

The Organizational Commitment of Employees of Vichaivej International Hospital Samutsakhon

Mrs. Tippawan Chansem

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

ชื่อและนามสกุล นางทิพวัลย์ จันทร์เสม

แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

ผู้ศึกษา นางทิพวัลย์ จันทร์เสม **รหัสนักศึกษา** 2533001927 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านคลินิก และด้านสนับสนุนบริการ จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 171 คน ตามสูตรทาโรยามาเน่ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับนโยบาย ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร แต่ละด้านพบว่า ด้านการยอมรับควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านความภาคภูมิใจควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการทุ่มเทความสามารถควรสนับสนุนให้เกิดเวทีการระดมความคิดเพื่อการพัฒนางาน และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบผู้บริหารระดับสูงควรประเมินการปฏิบัติงานตามผลงานอย่างเป็นรูปธรรมทั้งองค์การ

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

Independent Study title: The Organizational Commitment of Employees of Vichaivej International Hospital Samutsakhon

Author: Mrs. Tippawan Chansem; **ID:** 2533001927; **Degree:** Master of Business Administration;
Independent Study advisor: Chanin Chunhapantaruk, Associate Professor; **Academic year:** 2013

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the organizational commitment level of employees of Vichaivej International Hospital Samutsakhon; (2) to compare the organizational commitment of employees of Vichaivej International Hospital Samutsakhon by personal factors; and (3) to suggest guidelines for enhancing organizational commitment of employees of Vichaivej International Hospital Samutsakhon.

This study was a survey research. The population consisted of 300 employees of Vichaivej International Hospital Samutsakhonin in clinical department and service support department. The sample size was 171 employees calculated by Taro Yamane formula. A questionnaire was used in data collection with reliability value of 0.94. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and least significant difference.

This study indicated that: (1) the overall organizational commitment level of employees of Vichaivej International Hospital Samutsakhon was at high level. Considering by aspect, it was found that the policy acceptance was at high level followed by pride, ability devotion and duty awareness; (2) the comparison of organizational commitment by personal factors found that the employees with different sex, age, educational level, marital status and work duration had no different organizational commitment while the employees with different salary level had different organizational commitment at the 0.05 statistically significant level; and (3) the guidelines for enhancing organizational commitment were as follows: policy acceptance aspect, the compensation should be increased to meet the current cost of living; pride aspect, the culture of teamwork and service excellence should be promoted; ability devotion aspect, the brainstorming of work improvement should be supported; and duty awareness aspect, the performance appraisal by executives should be performance based evaluation.

Keywords: Organizational commitment, Vichaivej International Hospital Samutsakhon.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการศึกษาค้นคว้าอิสระ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งสองท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรในบริษัททุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอมถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆ ของศึกษาทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาด้วยดีตลอดมา

ทิพวัลย์ จันทร์เสม

ตุลาคม 2556

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฎ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การศึกษา 3
กรอบแนวคิดการศึกษา 3
สมมติฐานการศึกษา 4
ขอบเขตการศึกษา 4
นิยามศัพท์เฉพาะ 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 7
ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร 22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 31
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 33
การเก็บรวบรวมข้อมูล 35
การวิเคราะห์ข้อมูล 35

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 38
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 40
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมมติฐานและวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 45
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 57
สรุปการศึกษา 57
อภิปรายผล 61
ข้อเสนอแนะ 64
บรรณานุกรม 66
ภาคผนวก 70
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 71
ข ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง 73
ค แบบสอบถาม 78
ประวัติผู้ศึกษา 85

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 38
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม 40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์การและการมีส่วนร่วม 41
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความภาคภูมิใจ 42
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ 43
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ 44
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามเพศ 45
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามอายุ 46
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา 47
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามระดับรายได้ 48
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยรวมจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ 50
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านการยอมรับจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ 50
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านความภาคภูมิใจจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ 51

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์การ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ 52

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ 53

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพสมรส 53

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน 55

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 4
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความผูกพันของสเตียร์ (Steers) 21
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริษัท ศรีสาครเวชวิวัฒน์ จำกัด 24

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งได้นำกลยุทธ์การสร้างความแตกต่างด้านทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก คน เป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่สำคัญซึ่งจะช่วยสร้างขีดความสามารถและแรงขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากคนในองค์การเปรียบเสมือนเป็น “ทุนมนุษย์” ที่องค์การได้นำมาลงทุน หากมองทุนมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทุนมนุษย์ จัดเป็นทุนที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ยอมรับว่าการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้การศึกษา และการฝึกอบรมวิชาการและความรู้ต่างๆ แก่บุคคล จะยกระดับขีดความสามารถของบุคคลดังกล่าวในการผลิตการบริการ ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพนั่นเอง เนื่องจากผลิตภาพในการทำงานของบุคคลจะสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาที่บุคคลได้รับตลอดจนประสบการณ์จากการฝึกอบรมที่ผ่านมาทำให้เกิดต้นทุนจากการลงทุนเพื่อการศึกษาและการฝึกงานต้องถูกนำมาคำนวณเป็นต้นทุนการผลิตด้วย ในมุมมองทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นั้นการศึกษาและการฝึกอบรมมีค่าใช้จ่าย ดังนั้นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างหรือสะสมทุนในบุคคลากรจึงมีลักษณะคล้ายกับการลงทุนในทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งพบว่าในปัจจุบันจะมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตที่เกิดจากการลงทุนในตัวบุคลากรในองค์กรมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการรักษาทรัพยากรที่เป็นบุคลากรไว้ โดยการจูงใจสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น การสูญเสียคนในองค์การเท่ากับว่าต้องเสียต้นทุนที่องค์การลงไปอย่างไม่คุ้มค่า เพราะในการรับคนเข้ามาในองค์การต้องผ่านกระบวนการไปมิใช่น้อยและสูญเสียทรัพยากรไปเป็นจำนวนมากเริ่มตั้งแต่การคัดสรรคนเข้ามาในองค์การต้องเสียทั้ง เวลา เงินทุน ในการสรรหา อบรมฝึกฝนคนเข้ามาทำงาน และยังต้องสูญเสียเวลาและเงินทุนในการพัฒนาคนแต่ละคนให้เกิดทักษะและความชำนาญในงาน และเมื่อรับคนใหม่เข้ามาต้องเสียคนที่คอยเป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกอบรม ขณะฝึกงานพนักงานใหม่อาจทำให้การบริการล่าช้าและผิดพลาดเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าผู้ที่มีความชำนาญ ทั้งสูญเสียเวลามิใช่น้อย กว่าพนักงานใหม่จะมีความชำนาญอย่างเพียงพอ มนุษย์เปรียบเสมือนทุนที่มีชีวิตจิตใจ ซึ่งในปัจจุบัน

องค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับคำว่า ทรัพยากรมนุษย์กันมากขึ้น หากจะมองกันจริงๆ มนุษย์มีค่ามากที่สุดในการทำงาน เพราะมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดหากไม่มีมนุษย์ทุกสิ่งทุกอย่างก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคลซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพขององค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529: 38-39) การที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยในการทำงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงานตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจของพนักงาน (Angle and Perry 1981 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ: 159) องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้นประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและข้อมูล ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทที่สำคัญยิ่ง แต่อย่างไรก็ตาม คนก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การคนหรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาครก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 บนถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีเนื้อที่ 6 ไร่ โรงพยาบาลให้ความสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากรทุกระดับ เพื่อคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความผูกพันต่อองค์การ อันจะนำไปสู่การทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

จากกระแสของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งในด้านสังคมเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางการบริหารเกิดขึ้น ได้แก่ การปรับลดขนาดองค์การเพื่อให้องค์การมีขนาดกะทัดรัดเหมาะสมกับภารกิจหรือการดำเนินงานการแข่งขันเพื่อการอยู่รอด ในระบบทุนนิยมทวีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน องค์การต่างๆ ต้องเร่งการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพควบคู่กันไป เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้บุคลากรทุกระดับที่อยู่ในองค์การถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มี

ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมเอาใจใส่ทุ่มเทการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนดให้

ผู้ศึกษาเห็นว่าการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ในครั้งนี้จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และสามารถรักษาบุคลากรที่องค์การมีความต้องการสูงไว้ได้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและองค์การต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

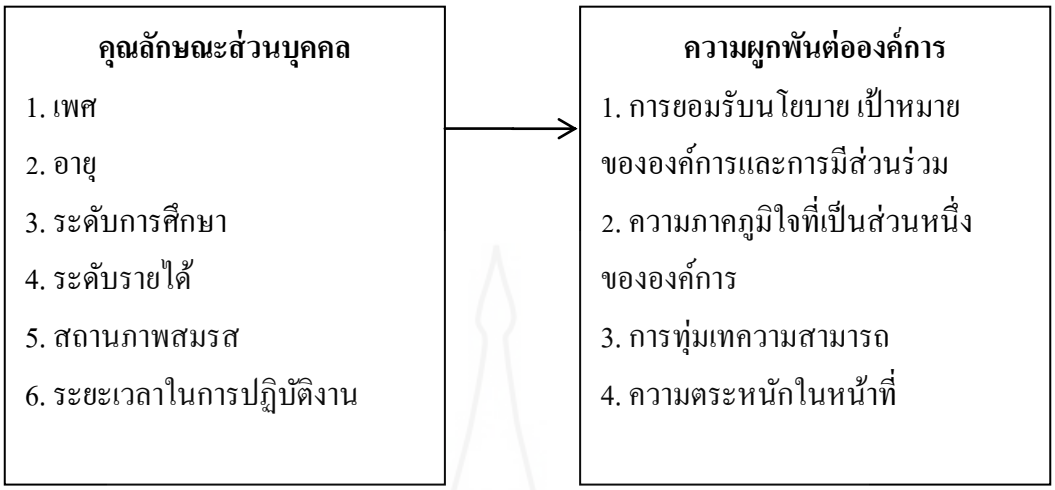
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยได้นำเอาแนวคิดความจงรักภักดีและห่วงใยต่อองค์การมาบูรณาการ โดยใช้แนวคิดของ บูชานัน (Buchanan, 1974: 533) และปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความผูกพันต่อแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977: 121) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำนวน 300 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์, 2554: 9) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

5.2.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น คือ ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานสภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านการยอมรับ ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ ความผูกพันด้านการเต็มใจทุ่มเท และความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ทำการศึกษาช่วงเดือน มีนาคม 2555–กรกฎาคม 2556

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปของความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ต่อไป มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยม รวมไปถึงเป้าหมายของโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

6.1.1 ความผูกพันด้านการยอมรับ หมายถึง การยอมรับในบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6.1.2 ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร เป็นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และส่วนของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำในหน้าที่ของตนเอง

6.1.3 ความผูกพันด้านการทุ่มเทความสามารถ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยความเต็มใจ

6.1.4 ความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆ รวมทั้งแสวงหาความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร เพิ่มด้วย

6.2 บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ

6.3 โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร หมายถึง โรงพยาบาลเอกชน ขนาด 120 เตียง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2537 ตั้งอยู่เลขที่ 93/256 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

7.2 ผลที่ได้จากการศึกษาผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางวิธีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

7.3 ผู้บริหารขององค์การต่างๆ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร” ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและนำเสนอแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้มีผู้ที่ให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบซึ่งในภาพรวมแล้ว ความผูกพันต่อองค์การเป็นแง่ในเรื่องของความเกี่ยวพันระหว่างบุคคลกับองค์การที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีความหมายที่แตกต่างกันไป โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ในหลายทัศนะ ดังนี้

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

1. การแสดงตัวโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
3. ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและการผูกติดกับองค์กร

สเตียร์ (Steer, 1977: 121 อ้างถึงในสุมนา ศิริบวรเกียรติ, 2541: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า “เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วมในองค์กร” มีลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความรู้สึกผูกพันอย่างแน่นเฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
2. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and Others, 1990: 51-59 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552: 164) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนจากองค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอุตสาหะของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

นอร์ทคราฟท์ และนีล (Northcraft and Neale, 1991: 290) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์การซึ่งไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์การมีความสนใจและเอาใจใส่ต่อองค์การเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและมีสถานะที่ดีต่อไป

ริชาร์ด เวลลินส์ (Richard Wellins อ้างถึงใน อุสา เมืองโต, 2550: 10) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นการรวมกันของ ความผูกพัน (commitment) ความจงรักภักดี (loyalty) ผลิตภาพ (productivity) และความเป็นเจ้าของ (ownership) นอกจากนี้ได้มีการแบ่งลักษณะของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ ความผูกพันในงาน (job engagement) และความผูกพันต่อองค์การ (organization engagement)

ทาส์คเกอร์ (Tasker, 2000: 8) ได้นิยามความหมายของความผูกพันของพนักงาน คือ ผลประโยชน์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพนักงานและองค์กรที่ก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

คินิคกิ และครีทเนอร์ (Kinicki and Kreitner อ้างถึงใน อุสา เมืองโต, 2550: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสะท้อนถึงขอบเขตซึ่งแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การซึ่งผลของการศึกษาจาก 68 รายงานการศึกษา และจากการศึกษาเป็นรายบุคคลจากพนักงาน 35, 282 คน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมากและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน

มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead and Griffin อ้างถึงใน อุสา เมืองโต, 2550: 10) เสนอแนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการสะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การหรือแสดงถึงความแนบแน่นกับองค์การของแต่ละบุคคล พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักจะเห็นตัวเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์การ และมักมองข้ามสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเล็กๆ น้อยๆ แต่ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักจะเห็นตัวเองเป็นเสมือนบุคคลภายนอก และมักแสดงออกถึงไม่พึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ มากกว่า รวมทั้งไม่มองถึงความเป็นสมาชิกขององค์การของตัวเองในระยะยาว

มาร์ก และแมนนารี (Marsh and Mannari อ้างถึงใน กรกต บัวอินทร์, 2553: 5) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติ ในทางที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การ

คาลเตอร์ (Kanter อ้างถึงใน อุไรพร วงศ์ใหญ่, 2553: 10) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า “ความเต็มใจของสมาชิกในองค์การ ที่จะยอมสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์การ”

สันติชัย อินทรอ่อน (2550: 4-5) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์การตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (WIN-WIN SITUATION) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 261) ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรว่าหมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนึงถึงความสำคัญของผลงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่ายเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค

ภรณี มหานนท์ (อ้างถึงใน ยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 9) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกโดยการยอมรับ ให้ความร่วมมือ ทุ่มเทความสามารถ ตระหนักในความรับผิดชอบที่มีส่วนร่วมในการดำเนินไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ และความภาคภูมิใจซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และนำมาใช้ประกอบและเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีที่สำคัญได้แก่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551: 82-83) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierachy of Needs Theory) ได้แก่

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่เรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรมลง (Drive Reduction)

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

สามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ระดับ ต่อไปนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ทุกคนที่จะต้องได้รับ เพื่อดำรงอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติที่เขาได้รับจากการทำงาน

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety /Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แน่นอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามที่จะสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตรูปแบบต่างๆ โดยสมาชิกขององค์การจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองและได้หลักประกันที่ว่าเขาจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายในองค์การ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

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

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

ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Herzberg’s Two Factor Theory) ของ เฮอร์ซเบอร์ก

เฮอร์ซเบอร์ก และคณะ (ราณี อิสิชัยกุล, 2553: 7-19) ได้ศึกษาพบว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดีสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษาซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชยการให้กำลังใจการแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบแต่โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่นแสงเสียงอากาศชั่วโมงการสอนรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหาร

เฮอร์ซเบอร์กได้สรุปผลการศึกษาของเขาว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของบุคคลโดยตรงแต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจและก็เป็นการตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นคือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็นการตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบแต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไปเฮอร์ซเบอร์กได้จำแนกคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท

2.1 คนที่มีแรงจูงใจ (Motivation Seeker) คนประเภทนี้มักจะฝักใฝ่ในเนื้อหาของงานต้องการทำงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ มากนัก คนพวกนี้จะมีความพึงพอใจในงานหากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

2.2 คนที่รักษาสภาพ (Maintenance Seeker) คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว คนพวกนี้จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากว่าสถานที่ทำงานสวยงามสะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ

จากทฤษฎีสองปัจจัยนี้ ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความต้องการต่างๆ ของพนักงานเพื่อให้ตอบสนองความต้องการพนักงานเหล่านั้นได้ ก็จะสามารถรักษาบุคลากรไม่ให้ลาออกจากงานได้

ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคิลแลนด์

ทฤษฎีนี้แม็คเคิลแลนด์ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการของมนุษย์ไว้ (อ้างอิงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2554: (13-7)-(13-8)) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความต้องการที่ได้รับของแม็คเคิลแลนด์ มุ่งไปที่ความต้องการที่บุคคลจะได้รับอยู่ในตลอดประสบการณ์ของชีวิต ในทฤษฎีนี้ถูกกำหนดขึ้นโดย เดวิด ซี แม็คเคิลแลนด์ (David C. McClelland) ในช่วงศตวรรษที่ 1960 ซึ่งเน้นไปที่ความต้องการ 3 ประการ จากความต้องการจำนวนมากของมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) (nAch) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซ้ำซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) (nAff) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น สังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขันก็จะได้รับการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) (nPow) เป็นความปรารถนามีอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูง จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ การแข่งขันหรือสถานการณ์ที่มุ่งการยกระดับสถานการณ์ให้สูงขึ้น โดยพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

ประสบการณ์ช่วงต้นชีวิตของแต่ละคนเป็นสิ่งที่กำหนดว่าความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาสูงสุด ดังนั้น จึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลและงานวิจัยของแม็คเคิลแลนด์ที่เกี่ยวกับความต้องการที่บุคคลได้รับ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ แม็คเคิลแลนด์ อ้างว่า จิตใจของนักธุรกิจบางคนนั้นความต้องการความสำเร็จจะเป็นสิ่งที่จูงใจยิ่งกว่าความต้องการในผลประโยชน์ การเพิ่มปริมาณความพึงพอใจของคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น จะเริ่มจากการตั้งเป้าหมายให้แก่ตัวเองเพื่อให้เกิดความท้าทาย จนกระทั่งสามารถทำให้เกิดความสำเร็จลงได้ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความต้องการในความสำเร็จต่ำ โดยทั่วๆ ไปแล้วก็มักจะเป็นคนชอบหลีกเลี่ยงความท้าทาย ความรับผิดชอบและความเสี่ยง

2. ความต้องการอำนาจ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงสุด จะถูกจูงใจเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และสันนิษฐานได้ว่าเป็นคนที่จะสามารถรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ คนพวกนี้มีทีท่าว่าจะแสวงหาความก้าวหน้า และมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้า ผู้จัดการที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายในสถานการณ์ของการแข่งขันและมีความสุขในการทำงานที่เป็นคนตัดสินใจ

3. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ผู้จัดการที่มีความต้องการให้มาซึ่งความมีมิตรสัมพันธ์สูง จะมีรูปแบบการจัดการโดยเน้นศูนย์กลางความร่วมมือ คนเหล่านี้ชอบที่จะให้ลูกน้องได้ทำงานให้สำเร็จในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมงาน ข้อเสียคือผู้จัดการที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์สูงอาจสูญเสียถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง หากมีความต้องการทางสังคมและมีมิตรสัมพันธ์เป็นเครื่องตัดสินใจในการจัดการ

ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ (จำนง เหล่าคงธรรม, 2554: 20-21)

E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด

R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต

1) ความต้องการอยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ต้องการอาหารที่อยู่อาศัยเป็นต้นสำหรับในองค์การคือ ความต้องการค่าจ้างโบนัสและผลตอบแทนตลอดจนสภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี

2) ความสัมพันธ์ทางสังคมหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษยสัมพันธ์สำหรับในองค์การคือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้มียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโตเป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถสำหรับในองค์การคือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากความต้องการประเภทหนึ่งที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่าได้รับการตอบสนองน้อยก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

แนวคิดการจูงใจของวรูม (Victor H.Vroom)

วรูม (Vroom) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของคนเรียกว่าทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นบนรากฐานแห่งแนวคิด ดังนี้ (จำนง เหล่าคงธรรม, 2554: 22-23)

1. แนวคิดที่ว่าคนย่อมมีพลังปรารถนาที่มีสภาพเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงซึ่งหวังจะให้เป้าหมายส่วนตัวดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในที่สุด (Valence Concepts)

2. แนวคิดที่ว่าเป้าหมายส่วนตัวที่คนหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลดังปรารถนาย่อมมีทางที่จะสัมฤทธิ์ผลได้โดยการพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การเป็นอุปกรณ์ (Instrumentality Concepts)

3. แนวคิดที่ว่าการที่คนพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การเพื่อให้เป็นอุปกรณ์นำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวนั้นคนย่อมมีความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถของเขา (Expectancy Concepts)

นอกจากนั้นแล้วยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย

1. ความพยายามในการปฏิบัติงานมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (Effort)

2. เป้าหมายขององค์การหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามปฏิบัติงานเรียกว่า ผลงานชั้นต้น (First-Level Outcome)

3. เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคนหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่แท้จริงที่เขาต้องการ หลังจากผลงานชั้นต้นบรรลุความสำเร็จมักเรียกกันว่า ผลงานชั้นรอง (Second-Level Outcome) สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทฤษฎีนี้มีผลในการกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ในระดับสูงก็ต่อเมื่อเขาเกิดความเชื่อว่า

3.1 ความพยายามตามที่คาดหวังจะยังผลให้เกิดผลงานชั้นต้นในระดับสูงได้

3.2 ผลงานชั้นต้นระดับสูงที่เกิดขึ้นจะเป็นอุปกรณ์นำสู่ผลงานชั้นรองได้

3.3 ผลงานชั้นรองที่เกิดขึ้นจะยังผลสนองความปรารถนาที่แท้จริงในผลงานชั้นรองที่ได้ตั้งใจไว้การกระตุ้นจูงใจตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นเมื่อเขามั่นใจว่าผลงานชั้นต้นย่อมสำเร็จลงได้ด้วยการใช้ความพยายามตามที่คาดหวังและความสำเร็จของผลงานชั้นต้นจะเป็นอุปกรณ์นำเขาสู่ความสำเร็จในผลงานชั้นรองซึ่งผลงานชั้นรองนั้นจะสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงของเขาให้

จากแนวคิดของวรูม (Vroom) พบว่า คนเราหากมีความคาดหวังหรือมีเป้าหมายส่วนตัวแล้วก็ย่อมที่จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวัง หรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้วก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้พยายามไปให้ถึงสิ่งที่เราหวังไว้

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมาเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การจะเห็นได้ว่าสามารถนำมาใช้ประกอบในการเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเกิดความผูกพัน เกิดความรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินนโยบายด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพิ่มขึ้นต่อไป

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องการให้เกิดขึ้น เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์การ โดยถ้าสมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และย่อมดีกว่าสมาชิกที่ความผูกพันต่อองค์การน้อย ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

ภรณี กีร์ติบุตร (อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552: 29) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การดังนี้

1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3) เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551: 17-18) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ คือ

1) เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

2) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์การกับเป้าหมายองค์การ

3) เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ

4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

5) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์การได้

ลี แบรนฮัม (Leigh Branham, 2553) ได้กล่าวว่า หากไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดปัญหา ดังนี้

1. เริ่มจากเมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้ามาพนักงานจะเข้ามาเริ่มต้นการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเปี่ยมไปด้วยความคาดหวัง

2. พอทำงานได้ระยะหนึ่งเจอปัญหาอุปสรรคต่างๆ ก็จะเริ่มย้อนกลับมาคิดกับตัวเองว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องหรือไม่ที่เลือกที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้

3. เริ่มคิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับการลาออก

4. พยายามที่จะหาหนทางแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ดีขึ้น

5. เมื่อการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถเกิดขึ้นจึงตัดสินใจที่จะลาออก

6. เริ่มพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของการลาออก

7. เริ่มหางานแบบไม่ตั้งใจเช่นเริ่มอ่านหนังสือพิมพ์ในหน้ารับสมัครงานบ้าง

8. เริ่มหางานใหม่ในเชิงรุกมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการส่งใบสมัครการไปสัมภาษณ์

9. ได้รับการเสนองานในองค์กรแห่งใหม่

10. ลาออกเพื่อไปรับงานใหม่หรืออาจจะลาออกโดยยังไม่มีงานใหม่มารองรับหรืออาจจะอยู่ต่อแต่ขาดความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กร

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การนั้น จำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากปัจจัยเหล่านั้นเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมในโครงการหรือกิจกรรมอย่างอย่างหนึ่งขององค์การ และปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

อัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer,อ้างถึงใน จำนง เหล่าคงธรรม, 2554: 26) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกคือการรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงานลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานทักษะที่หลากหลายและปฏิกิริยาของหัวหน้างานเช่นการรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์ให้รางวัลภายในซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกโดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกต่ำ

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระยะเริ่มแรกเพราะคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุนองค์การระยะเวลาในการปฏิบัติงานคล้ายเป็นตัวบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณการลงทุนในอาชีพและทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้น อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัวชี้วัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่า ความตั้งใจจะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม

นอกจากนี้แล้ว ลักษณะของงานการมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่นๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาอาศัยองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม การพึ่งพาอาศัยองค์การและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมตอบแทนต่อองค์การ ในทางตรงกันข้ามหน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพันเพราะลักษณะงานที่ชอบของแต่ละบุคคลไม่น่าจะเหมือนกัน เช่น บุคคลที่สัมภาษณ์สำหรับตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการบริหารและมีอำนาจหน้าที่บางอย่าง มีอิทธิพลเหนือปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เขาไม่ได้คาดหวังไว้แต่ได้รับจากองค์กร เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่และเขาจะแสดงการกระทำบางอย่างเป็นการแลกเปลี่ยน การพึ่งพาองค์กรมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้แต่บางครั้งมีระดับต่ำกว่าเพราะปริมาณของการพึ่งพาบางอย่างเท่านั้นที่คาดว่าจะได้จากองค์การทั้งหมด

สำหรับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่จะผูกพัน นอกจากว่าอายุจะสะท้อนรูปแบบการแลกเปลี่ยนของค่านิยมและหน้าที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานของพนักงานต่อองค์การความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคมยังมีความสัมพันธ์กับการลาออก

ซึ่งสอดคล้องกับเชอร์ริงตัน (Cherrington, อ้างถึงใน พรพิกุล นุชปาน, 2551: 15-16) ได้สรุปว่าความผูกพันต่อองค์การ เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุอยู่ในองค์การนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่การศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์การแบบที่พึ่งได้จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง

มูทูเวลู และชี โรส (Muthuveloo and Che Rose อ้างถึงใน วรรณี ชัยเฉลิมพงศ์ และนุศราพร เกษสมบูรณ์, 2550: 15-16) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานขององค์กรเป็นไปด้วยใจรัก อยากอยู่ต่อหรือจำเป็นต้องอยู่ต่อ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

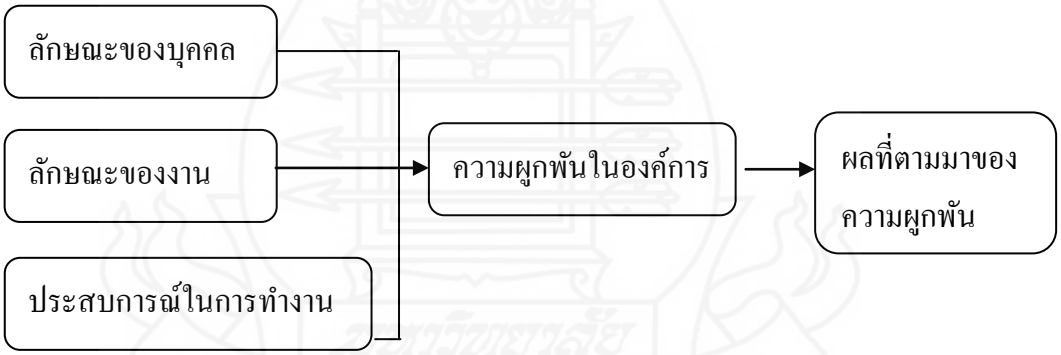
1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา ภูมิลำเนา ศาสนา

2. การรับรู้งาน เช่น การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความพึงพอใจ การรับรู้ในลักษณะองค์กร การรับรู้กฎระเบียบ

3. ผลลัพธ์ในองค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความเข้มงวด ความมั่นคงในสายงาน

แบบจำลองเกี่ยวปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ โดยสเตียร์ (Steers, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เพ็งนาเรนทร์, 2547: 371) ได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะความผูกพันต่อองค์การ (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of commitment)



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความผูกพันของสเตียร์ (Steers)

สเตียร์ (Steers) ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันไว้ชัดเจน 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การความพึงพิงได้ขององค์การความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะของบุคคล ลักษณะขององค์กร บทบาทในองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเอาแนวคิดของสเตียร์ (Steers) มาปรับปรุง ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ลักษณะของบุคคลต่อความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์การ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

2.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาล

ความเป็นมาของบริษัท

โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร เป็นโรงพยาบาลเอกชนก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 ตั้งอยู่เลขที่ 93/256 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีเนื้อที่ 6 ไร่ ภายใต้ชื่อบริษัท ศรีสาครเวชวิวัฒน์ จำกัด โดยเปิดดำเนินการเป็นโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง มีอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย ให้บริการตรวจรักษาแก่ผู้ป่วยทั่วไปโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา ตลอดจนทีมพยาบาลและเจ้าหน้าที่คอยดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตามมาตรฐาน และหลักการ จรรยาบรรณทางการแพทย์เป็นหลัก ในปี พ.ศ. 2538 เพื่อเป็นการคืนประโยชน์ให้กับสังคม ทางโรงพยาบาลได้เข้าร่วมเป็นโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักกับสำนักงานประกันสังคม ในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยในโครงการประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมปี พ.ศ. 2533

วิสัยทัศน์ของบริษัท

“เราจะเป็นโรงพยาบาลที่เป็นเลิศในมาตรฐานด้านการบริการ การดูแลรักษาและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนทั้งคนไทยและต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อบรรลุสมุทรสาครแข็งแรงอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดให้มีบริการสุขภาพแบบองค์รวมที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการบริการและการดูแลรักษา และพร้อมในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย
4. พัฒนาระบบการจัดการด้านสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย และมีคุณภาพ
5. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการด้านสุขภาพ

วัฒนธรรมองค์กร (Core Value)

1. การบริการที่เป็นเลิศ
2. การทำงานเป็นทีม

ค่านิยม

" รับผิดชอบต่อลูกค้า พนักงาน ธุรกิจและสังคม "

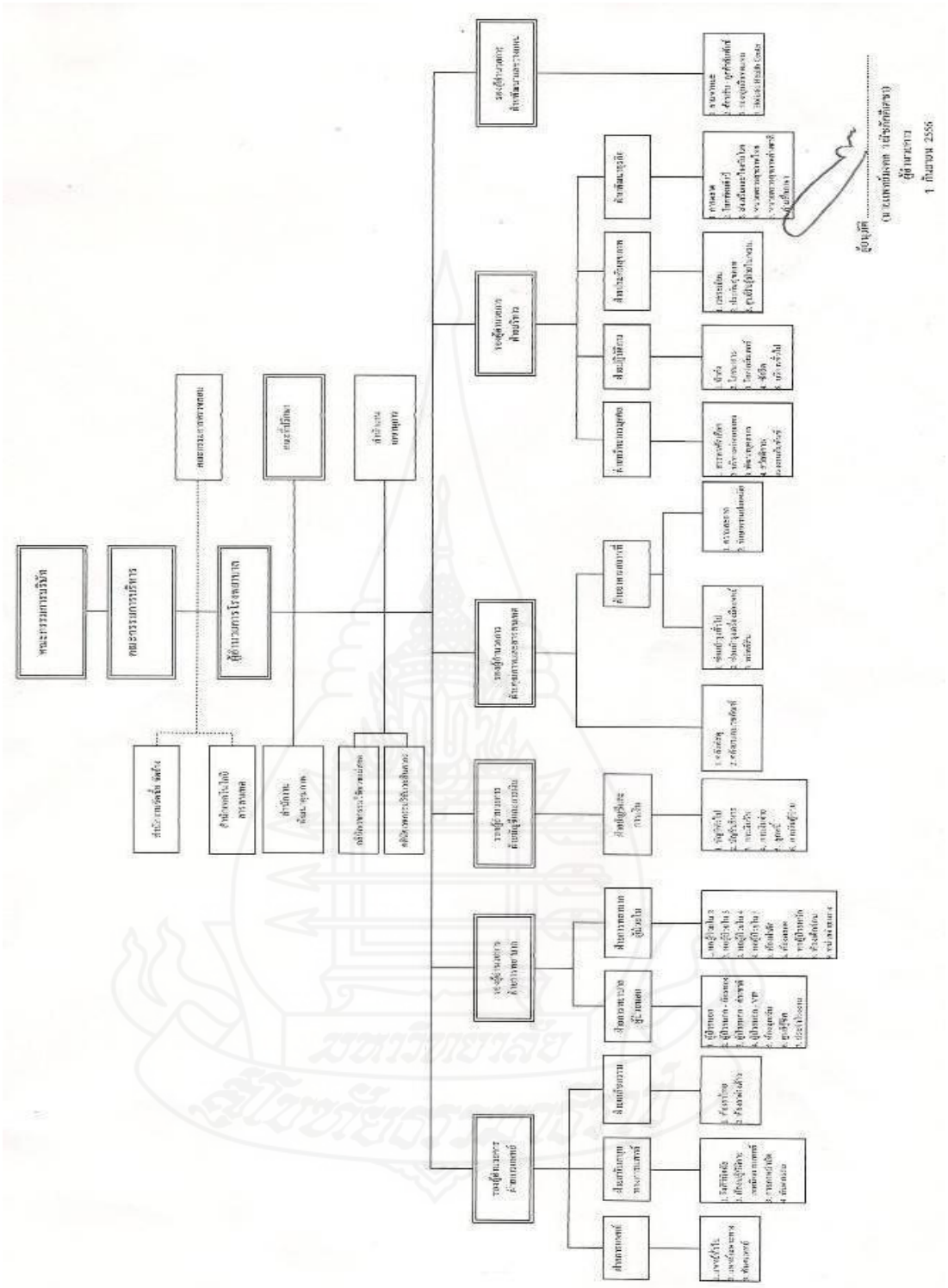
คำขวัญ

ภาษาไทย "ดูแลชีวิต...ด้วยจิตใจ"

ภาษาอังกฤษ **"V care V cure V can"**

โครงสร้างบริษัท ศรีสาครเวชวิวัฒน์ จำกัด

1. คณะกรรมการบริษัท
2. คณะกรรมการบริหาร
3. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
4. รองผู้อำนวยการ
5. ผู้จัดการฝ่าย
6. ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย
7. หัวหน้าแผนก
8. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริษัท ศรีสาครเวชวิวัฒน์ จำกัด

2.2 การสร้างความผูกพันกับบุคลากร

โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ดำเนินการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับองค์การมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุข เกิดความพึงพอใจและเกิดพลังแห่งความร่วมมือ ร่วมใจกันทั่วทั้งองค์การ โดยจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรม 5 ส. การสร้างสุขในที่ทำงานด้วยโครงการ Happy work place ด้วยการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย จำหน่ายอาหารกลางวัน กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมพัฒนาองค์กร KM Online โครงการเสียงธรรม ตลาดนัดดาราวิชัยเวช โครงการอุ่นไอรัก ประกวดภาพถ่ายครอบครัว และการบริจาคเงินและสิ่งของที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต

โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ได้ยกระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์การ สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของผู้บริหารที่ต้องการให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การ การพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในแง่การเสริมสร้างจุดเด่นและการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจความสัมพันธ์และทัศนคติระหว่างกัน ซึ่งเห็นได้จากกิจกรรมต่างๆ ทั้ง 4 ด้านดังนี้

1. ความผูกพันด้านการยอมรับ เป็นการสร้างความเชื่อมั่น และการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมอบรมพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานทราบถึงบทบาทหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม และโครงสร้างของบริษัทกิจกรรมประชุมประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบนโยบายของผู้บริหารเพื่อนำไปปฏิบัติและได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ เป็นการสร้างความรู้สึกให้เกิดความภาคภูมิใจในการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำในหน้าที่ของตนเอง โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมวันปีใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้รับของขวัญในวันปีใหม่ หลังจากที่ต้องทำงานอย่างหนักมาตลอดทั้งปี ผู้บริหารต้องการให้ทุกคนได้รับของขวัญอย่างเท่าเทียมกันจึงจัดของขวัญมากมายไว้สำหรับบุคลากรทุกคน และผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมกันทำบุญตักบาตรพระสงฆ์เป็นประจำทุกปีในกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ เพื่อความเป็นสิริมงคล กิจกรรมพัฒนาองค์การจัดพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

3. ความผูกพันด้านการทุ่มเท เป็นการสร้างแรงผลักดันต่อพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมทักษะ ตามสายงานและหน้าที่ให้มีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น กิจกรรมสัมมนาให้ความรู้ด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้หรือทักษะต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

4. ความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เสรีรักษ์ เพิ่มขึ้นด้วย โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมฝึกซ้อมหนีไฟ เมื่อเกิดไฟไหม้ เพื่อให้ทุกคนทราบถึงบทบาทที่จะต้องรับผิดชอบ โดยเริ่มตั้งแต่แผนกที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ กิจกรรมการซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่ กิจกรรม 5ส เพื่อให้ระบบการทำงานมีแนวปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่

วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทุกระดับ จำนวน 400 คน ที่ทำงานในแผนกงานช่าง งานบริการลูกค้า งานปฏิบัติการบิน งานโภชนาการ งานการตลาดและการขาย งานบุคลากรและงานทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ในการศึกษาถึงปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และ

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร

ปฏิญญา นิธิสมบัติ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาม ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วม และแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ องค์การควรแสดงให้เห็นอย่างจริงใจถึงการรับรู้ บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ลุล่วงด้วยความทุ่มเท ควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการติดต่อประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างสำนัก/กองงานต่างๆ และควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะจำเป็นซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีศักยภาพที่จะเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การต่อไป

วรวรรณ บุญล้อม (2551: 58-59) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การจำนวน 4 ด้าน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดจาก 4 ปัจจัย ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท. รู้สึกผูกพันอย่างมากกับ ปณท. และ ปณท. เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย

พัชราภรณ์ เนตรนวล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า บุคลากรการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 39-45 ปี มากที่สุด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานอัตราเงินเดือน 10,000–20,000 บาท โดยบุคลากรงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่มีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์การ (Engaged) และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยของความผูกพันต่อองค์การ 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์การ และในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์การ

ภัทรพล กาญจนปาน (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้คือ บุคลากรการประปานครหลวง ตำแหน่งบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 381 คน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรการประปานครหลวงมีความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์การ ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นบุคลากร และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า บุคลากรการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์การอยู่ในระดับดี บรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม และมุ่งเน้นองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ บรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นบุคลากรและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ณัฐวุฒิ วิทิตปริวรรต (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจของพนักงานในการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรในการให้บริการลูกค้า ปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงานต่อการให้ความสำคัญแก่ลูกค้า สถานภาพการสมรสของพนักงาน อายุการทำงานของพนักงาน และอายุของพนักงาน ในขณะที่ระดับการศึกษาและระดับรายได้ไม่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

สรรค์ชัย กิติยานันท์ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่การกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 333 คน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การด้านการรับรู้ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ และความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

สวรรยา นาดอน (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 262 คน จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสูงสุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุไรพร วงศ์ใหญ่ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัท คอม-ลิงค์ จำกัด จำนวน 339 คน ผลการศึกษาครั้งคือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี ความพึงพอใจรวมด้านความสำคัญต่อองค์การ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันเชิงบวกในระดับต่ำ ความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการพิจารณาความดีความชอบ พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำมากกับความผูกพันขององค์การโดยรวม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำนวน 300 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ด้านคลินิก จำนวน 151 คน และด้านสนับสนุนบริการ จำนวน 149 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

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

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

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)

N = จำนวนประชากร (Population)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด (Error)

หมายเหตุ กำหนดค่า e = 5% (0.05)

แทนค่าในสูตร $n = \frac{300}{1+(300)(0.05)^2}$

$= 171.46$

$= 171$

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำนวน 171 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนกลุ่มงาน 2 ชั้นภูมิ และกำหนดหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551: 129)

จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ $= \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนประชากรในชั้นภูมิ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

แทนค่าตัวอย่าง

บุคลากรทางด้านคลินิก $= \frac{171 \times 151}{300}$

$= 86.07$

บุคลากรทางด้านสนับสนุนบริการ $= \frac{171 \times 149}{300}$

$= 84.93$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำนวน 171 คน จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางด้านคลินิก จำนวน 86 คน และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางด้านสนับสนุนบริการ จำนวน 85 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพัฒนาแบบสอบถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัย และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1.2 ศึกษาข้อมูลจาก เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1.4 ร่างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร เป็นคำถามแบบปิด จำนวน 24 ข้อ เป็นการแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ความผูกพันด้านการยอมรับ	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6)
2) ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 7-12)
3) ความผูกพันด้านการเต็มใจทุ่มเท	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ13-18)
4) ความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 19-24)

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

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

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Classinterval) ดังนี้ (จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546: 42-45 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548: 167-168)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมาย	**ระดับความคิดเห็น**
4.21-5.00	ความสำคัญมากที่สุด
3.41-4.20	ความสำคัญมาก
2.61-3.40	ความสำคัญปานกลาง
1.81-2.60	ความสำคัญน้อย
1.00-1.80	ความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 หาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ตามรายชื่อในภาคผนวก ก) ให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม เพื่อแสดงว่าคำถามสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยผู้ศึกษาจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ไปใช้ ได้ค่า IOC = 0.94

2.2.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้บุคลากรอกแบบสอบถาม จำนวน 171 คน

3.2 เก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอและอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นตัววิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำนวน 171 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมายดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
t-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Sig.	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 171)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	27	15.79
หญิง	144	84.21
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	90	52.63
อายุ 31 – 40 ปี	63	36.84
อายุ 41 – 50 ปี	16	9.36
อายุ 50 ปีขึ้นไป	2	1.17
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	66	38.60
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	16.37
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	43.27
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.75
ระดับรายได้		
น้อยกว่า 15,000 บาท	112	65.50
15,001 – 25,000 บาท	32	18.71
25,001 – 35,000 บาท	14	8.19
มากกว่า 35,000 บาท	13	7.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 171)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพสมรส		
โสด	118	69.01
สมรส	51	29.82
หม้าย/หย่าร้าง	2	1.17
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	29	16.96
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	69	40.35
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	38	22.22
มากกว่า 10 ปี	35	20.47

จากตารางที่ 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 30 ปี มากที่สุดจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาได้แก่ อายุ 31–40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 อายุ 41–50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.36 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ1.17 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.27 รองลงมาได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ16.37 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

ระดับรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มากที่สุดจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาได้แก่ รายได้ 15,001–25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.71 รายได้ 25,001–35,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.19 และมีรายได้มากกว่า 35,000 บาทจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 69.01 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรสจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 และสถานภาพหย่าร้างจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปีมากที่สุดจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 รองลงมาได้แก่ อายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 กลุ่ม อายุงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.47 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการเต็มใจทุ่มเทและด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการยอมรับ	3.58	0.53	มาก
2. ด้านความภาคภูมิใจ	3.72	0.85	มาก
3. ด้านการทุ่มเทความสามารถ	3.81	0.82	มาก
4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.04	0.52	มาก
รวม	3.79	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.79) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบมีระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.04) รองลงมาคือ ด้านการเต็มใจทุ่มเท ($\bar{X}$= 3.81) ด้านความภาคภูมิใจ ($\bar{X}$= 3.72) และด้านการยอมรับ ($\bar{X}$= 3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การ และการมีส่วนร่วม

ด้านการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์การ และการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาลถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	3.67	0.80	มาก
2. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของโรงพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน	3.34	0.83	ปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ	3.91	0.68	มาก
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ OD Big cleaning day ทุกกิจกรรมของโรงพยาบาล	4.07	0.84	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน	2.86	0.96	ปานกลาง
6. ท่านเห็นว่าปัญหาของโรงพยาบาลย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย	3.58	0.85	มาก
รวม	3.57	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ อันดับแรกคือ เข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ OD Big cleaning day ทุกกิจกรรมของโรงพยาบาล ($\bar{X}$= 4.07) รองลงมา ปฏิบัติตามนโยบายของโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$= 3.91) นโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาลถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 3.67) และเห็นว่าปัญหาของโรงพยาบาลย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย ($\bar{X}$= 3.58) ส่วนอีก 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลางคือ เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของโรงพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน ($\bar{X}$= 3.34) และมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน ($\bar{X}$= 2.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความภาคภูมิใจ

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
7. ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.98	0.83	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.73	0.85	มาก
9. ท่านมีความรักต่อโรงพยาบาลมากขึ้นเมื่อเวลายิ่งผ่านไปนานขึ้น	3.66	0.86	มาก
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงพยาบาล	3.84	3.20	มาก
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่โรงพยาบาลได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	3.85	0.76	มาก
12. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.27	1.12	ปานกลาง
รวม	3.72	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านความภาคภูมิใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยสูงสุดคือ มีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ ($\bar{X}$= 3.98) รองลงมา ได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่โรงพยาบาลได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X}$= 3.85) มีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงพยาบาล ($\bar{X}$= 3.84) ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงพยาบาลแห่งนี้ ($\bar{X}$= 3.73) และมีความรักต่อโรงพยาบาลมากขึ้นเมื่อเวลายิ่งผ่านไปนานขึ้น ($\bar{X}$= 3.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ มีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ ($\bar{X}$= 3.27)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ

ด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
13. ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.27	0.91	ปานกลาง
14. ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานและเข้าใจงานเป็นอย่างดี	3.70	0.74	มาก
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจของตัวท่านเองเสมอ	3.75	0.70	มาก
16. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล	3.87	0.77	มาก
17. ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเสมอ	4.11	0.70	มาก
18. ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	4.19	3.74	มาก
รวม	3.81	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.81) เมื่อพิจารณารายข้อตามลำดับพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ อันดับแรกคือ ยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X}$= 4.19) รองลงมา ได้แก่ ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเสมอ($\bar{X}$= 4.11) พร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล ($\bar{X}$= 3.87) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจของตัวท่านเองเสมอ ($\bar{X}$= 3.75) และได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานและเข้าใจงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}$= 3.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ระดับปานกลางคือ ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X}$= 3.27)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ

ด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
19. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.08	0.83	มาก
20. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่	4.23	0.67	มากที่สุด
21. ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายและยินดีทำล่วงเวลา	4.08	0.71	มาก
22. ถ้าท่านทราบว่างานที่ท่านปฏิบัติผิดพลาดจะรีบแก้ไขทันที	4.18	0.68	มาก
23. ท่านพร้อมที่ต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่นเมื่อสภาวะงานเร่งด่วน	4.00	0.71	มาก
24. ท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนหน้าที่จากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม	3.65	0.86	มาก
รวม	4.04	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.04) เมื่อพิจารณารายข้อตามลำดับพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด จำนวน1 ข้อ คือ เต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$= 4.23) ระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติผิดพลาดจะรีบแก้ไขทันที ($\bar{X}$= 4.18) ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X}$= 4.08) ให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายและยินดีทำล่วงเวลา ($\bar{X}$= 4.08) พร้อมที่ต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น เมื่อสภาวะงานเร่งด่วน ($\bar{X}$= 4.00) และยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนหน้าที่จากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม ($\bar{X}$= 3.65) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t.	Sig.
ด้านการยอมรับ	ชาย	27	3.58	0.69	0.061	0.952
	หญิง	144	3.57	0.50		
ด้านความภาคภูมิใจ	ชาย	27	3.78	0.84	0.377	0.707
	หญิง	144	3.71	0.85		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ชาย	27	3.72	0.60	0.657	0.512
	หญิง	144	3.83	0.86		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ชาย	27	4.12	0.58	0.879	0.381
	หญิง	144	4.02	0.51		
รวม	ชาย	27	3.80	0.62	0.133	0.895
	หญิง	144	3.78	0.50		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	> 30 ปี	90	3.60	0.55		
	31-40 ปี	63	3.61	0.51		
	41-50 ปี	16	3.31	0.44		
	< 50 ปี	2	3.25	0.35		
รวม		171	3.57	0.53	1.75	0.16
ด้านความภาคภูมิใจ	> 30 ปี	90	3.76	1.00		
	31-40 ปี	63	3.73	0.65		
	41-50 ปี	16	3.53	0.65		
	< 50 ปี	2	3.33	0.00		
รวม		171	3.72	0.85	0.46	0.71
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	> 30 ปี	90	3.84	1.04		
	31-40 ปี	63	3.82	0.47		
	41-50 ปี	16	3.72	0.50		
	< 50 ปี	2	3.17	0.24		
รวม		171	3.81	0.82	0.51	0.68
ด้านความตระหนักในหน้าที่	> 30 ปี	90	3.98	0.51		
ความรับผิดชอบ	31-40 ปี	63	4.14	0.51		
	41-50 ปี	16	4.05	0.61		
	< 50 ปี	2	3.33	0.24		
รวม		171	4.04	0.52	2.43	0.07
ภาพรวม	> 30 ปี	90	3.80	0.57		
	31-40 ปี	63	3.83	0.46		
	41-50 ปี	16	3.65	0.45		
	< 50 ปี	2	3.27	0.03		
รวม		171	3.79	0.52	1.12	0.34

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	ม.6/ปวช.หรือเทียบเท่า	66	3.53	0.59		
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.54	0.56		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	3.63	0.47		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.33	0.17		
รวม		171	3.57	0.53	0.69	0.56
ด้านความภาคภูมิใจ	ม.6/ปวช.หรือเทียบเท่า	66	3.66	0.69		
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.74	0.58		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	3.78	1.05		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.44	0.63		
รวม		171	3.72	0.85	0.31	0.81
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ม.6/ปวช.หรือเทียบเท่า	66	3.74	0.59		
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.77	0.44		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	3.89	1.09		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.61	0.54		
รวม		171	3.81	0.82	0.47	0.71
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ม.6/ปวช.หรือเทียบเท่า	66	3.98	0.51		
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	4.00	0.50		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	4.11	0.54		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.83	0.60		
รวม		171	4.04	0.52	0.92	0.44

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F.	Sig.
ภาพรวม	ม.6/ปวช.หรือเทียบเท่า	66	3.73	0.53		
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.76	0.41		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	3.85	0.56		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.56	0.30		
รวม		171	3.79	0.52	0.87	0.46

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับรายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	น้อยกว่า 15,000 บาท	112	3.49	0.53		
	15,001 - 25,000 บาท	32	3.74	0.57		
	25,001 - 35,000 บาท	14	3.62	0.44		
	มากกว่า 35,000 บาท	13	3.81	0.33		
รวม		171	3.57	0.53	3.00*	0.03*
ด้านความภาคภูมิใจ	น้อยกว่า 15,000 บาท	112	3.63	0.66		
	15,001 - 25,000 บาท	32	3.86	0.68		
	25,001 - 35,000 บาท	14	4.06	1.99		
	มากกว่า 35,000 บาท	13	3.79	0.62		
รวม		171	3.72	0.85	1.54	0.21

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับรายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการทุ่มเท	น้อยกว่า 15,000 บาท	112	3.71	0.53		
	15,001 - 25,000 บาท	32	3.90	0.52		
	25,001 - 35,000 บาท	14	4.37	2.28		
	มากกว่า 35,000 บาท	13	3.91	0.48		
รวม		171	3.81	0.82	3.05*	0.03*
ด้านความตระหนักใน	น้อยกว่า 15,000บาท	112	3.97	0.50		
หน้าที่ความรับผิดชอบ	15,001 - 25,000 บาท	32	4.17	0.61		
	25,001 - 35,000 บาท	14	4.17	0.28		
	มากกว่า 35,000 บาท	13	4.14	0.63		
รวม		171	4.04	0.52	1.83	0.14
ภาพรวม	น้อยกว่า 15,000บาท	112	3.70	0.46		
	15,001 - 25,000 บาท	32	3.92	0.53		
	25,001 - 35,000 บาท	14	4.05	0.82		
	มากกว่า 35,000 บาท	13	3.91	0.45		
รวม		171	3.79	0.52	3.37*	0.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ และด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่บุคลากรที่มีระดับได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		3.70	3.92	4.05	3.91
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.70	-	-0.22*	-0.35*	-0.21
15,001-25,000 บาท	3.92		-	-0.13	0.01
25,001-35,000 บาท	4.05			-	0.14
มากกว่า 35,000 บาท	3.91				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านการยอมรับ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		3.49	3.74	3.62	3.81
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.49	-	-0.25*	-0.12	-0.32*
15,001-25,000 บาท	3.74		-	0.13	-0.06
25,001-35,000 บาท	3.62			-	-0.19
มากกว่า 35,000 บาท	3.81				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 15,001- 5,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาครด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		3.63	3.86	4.06	3.79
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.63	-	-0.24	-0.43	-0.17
15,001-25,000 บาท	3.86		-	-0.19	0.07
25,001-35,000 บาท	4.06			-	0.26
มากกว่า 35,000 บาท	3.79				-

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์การ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		3.70	3.90	4.37	3.91
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.70	-	-0.20	-0.66*	-0.20
15,001-25,000 บาท	3.90		-	-0.47	-0.01
25,001-35,000 บาท	3.37			-	0.46
มากกว่า 35,000 บาท	3.91				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์การ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับรายได้ 15,001-25,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทความ สามารถต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		3.97	4.17	4.17	4.14
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.97	-	-0.20	-0.20	-0.17
15,001- 25,000 บาท	4.17		-	0.01	0.03
25,001-35,000 บาท	4.17			-	0.03
มากกว่า 35,000 บาท	4.14				-

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ระดับรายได้ 25,001-35,000 บาท ระดับรายได้ 15,001-25,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	**สถานภาพสมรส**	**N**	$\bar{X}$	**S.D.**	**F.**	**Sig.**
ด้านการยอมรับ	โสด	118	3.67	0.53		
	สมรส	51	3.62	0.52		
	หย่าร้าง	2	2.83	0.24		
รวม		171	3.57	0.53	2.17	0.12
ด้านความภาคภูมิใจ	โสด	118	3.73	0.92		
	สมรส	51	3.73	0.65		
	หย่าร้าง	2	2.92	0.35		
รวม		171	3.72	0.85	0.91	0.40

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการทุ่มเท	โสด	118	3.82	0.95		
	สมรส	51	3.82	0.45		
	หย่าร้าง	2	3.33	0.24		
รวม		171	3.81	0.82	0.34	0.71
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	โสด	118	4.02	0.51		
	สมรส	51	4.10	0.53		
	หย่าร้าง	2	3.50	0.71		
รวม		171	4.04	0.52	1.48	0.23
ภาพรวม	โสด	118	3.78	0.55		
	สมรส	51	3.82	0.45		
	หย่าร้าง	2	3.15	0.09		
รวม		171	3.79	0.52	1.60	0.21

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F.	Sig.
ด้านการยอมรับ	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.49	0.70		
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี	69	3.58	0.46		
	มากกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	38	3.59	0.55		
	มากกว่า 10 ปี	35	3.61	0.49		
รวม		171	3.57	0.53	0.32	0.81
ด้านความภาคภูมิใจ	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.75	0.75		
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี	69	3.76	1.07		
	มากกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	38	3.65	0.63		
	มากกว่า 10 ปี	35	3.69	0.64		
รวม		171	3.72	0.85	0.16	0.92
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.69	0.65		
	มากกว่า 1 ปีไม่เกิน 5 ปี	69	3.90	1.13		
	มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	3.82	0.51		
	มากกว่า 10 ปี	35	3.73	0.41		
รวม		171	3.81	0.82	0.58	0.63
ด้านความตระหนักใน	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.95	0.58		
หน้าที่ความรับผิดชอบ	มากกว่า 1 ปีไม่เกิน 5 ปี	69	3.98	0.50		
	มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	4.18	0.45		
	มากกว่า 10 ปี	35	4.06	0.57		
รวม		171	4.04	0.52	1.62	0.19
	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.72	0.60		
ภาพรวม	มากกว่า 1 ปีไม่เกิน 5 ปี	69	3.81	0.56		
	มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	3.81	0.46		
	มากกว่า 10 ปี	35	3.77	0.44		
รวม		171	3.79	0.52	0.23	0.87

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำนวน 300 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม-เมษายน 2556) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนทั้งสิ้น 171 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลโดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) มีทั้งหมด 6 หัวข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 4 หัวข้อ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การและการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) มีทั้งหมด 4 หัวข้อ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการเต็มใจทุ่มเท และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC: Index of item Objective Congruence) จากนั้นได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2556 และได้นำแบบสอบถามจำนวน 171 ฉบับ ไปแจกจ่ายแก่บุคลากรด้วยตนเองและชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามในวันที่ 16 มีนาคม 2556 จากนั้นผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลผลของการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาภายในวันที่ 11 เมษายน 2556 ทั้งหมด 171 ชุด คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทุกฉบับแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ ต่อจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การ

<u>ส่วนที่ 3</u> วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Varience (ANOVA)

1.3 ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จากกลุ่มตัวอย่าง 171 คน พบว่า

เพศ พบว่า บุคลากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ พบว่า บุคลากรเป็นผู้มีอายุน้อยว่า 30 ปี มากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี อันดับ 3 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี และน้อยที่สุดเป็นผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรเป็นผู้มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า อันดับ 3 เป็นผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า อันดับสุดท้ายเป็นผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ระดับรายได้ พบว่า มีบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวนมากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีรายได้ 15,001-25,000 บาท อันดับ 3 เป็นผู้มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และอันดับสุดท้ายเป็นผู้มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป

สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรเป็นผู้มีสถานภาพโสดมากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้สมรสแล้ว อันดับสุดท้ายเป็นผู้มีสถานภาพหย่าร้าง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวนมากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี อันดับ 3 เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และอันดับสุดท้ายเป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 4.04) อันดับสองคือ ด้านการทุ่มเทความสามารถค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 3.81) อันดับสามคือ ด้านความภาคภูมิใจค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 3.72) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 3.58)

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า

1) บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ

2) บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3) บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ และด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์การ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6) บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ในครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความภาคภูมิใจ และด้านการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ เนตรนวล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” มีความคิดเห็นต่อปัจจัยของความผูกพันต่อองค์การ 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์การและสอดคล้องกับภัทรพล กาญจนปาน (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวงพบว่า บุคลากรการประปานครหลวงมีความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์การ ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นบุคลากร และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน บุคลากรการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับอุไรพร วงศ์ใหญ่ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรระดับ

ปฏิบัติการของบริษัท คอม-ลิงค์ จำกัด จำนวน 339 คน ผลการศึกษาครั้งคือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี ความพึงพอใจรวมด้านความสำคัญต่อองค์การ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันเชิงบวกในระดับต่ำ ความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการพิจารณาความดีความชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำมากกับความผูกพันขององค์การโดยรวม

2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

2.2.1 เพศ บุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2.2 อายุ บุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรรยา นาดอน (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ระดับการศึกษา บุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรรยา นาดอน (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ระดับรายได้ บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ และด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกูล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า รายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพแตกต่างกัน

2.2.5 สถานภาพสมรส บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรรยา นาดอน (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ เนตรนวล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์การ และในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์การ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งนี้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์การและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปพิจารณาเป็นแนวทางการพัฒนามีดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านการยอมรับ ควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่มีรายได้น้อยซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การ พิจารณาเพิ่มเรื่องการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดา มารดา และบุตร จัดรถรับส่งบุคลากรในจุดสำคัญ เพื่อลดภาระรายจ่ายของบุคลากร

3.1.2 ด้านความภาคภูมิใจ ควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้รับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์การตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยการสร้างแรงจูงใจให้เป็นขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัฒนธรรมองค์การ เช่น วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมในการบริการที่เป็นเลิศ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.1.3 ด้านการทุ่มเทความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติและสนับสนุนให้เกิดเวทีการระดมความคิดเพื่อการพัฒนางาน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

3.1.4 ด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์การ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลที่มีจำนวนบุคลากรแตกต่างกันหรือทำการศึกษาโรงพยาบาลที่มีทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่ใกล้เคียงกัน หรืออยู่ในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาลเหมือนกัน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับผู้บริหาร

3.2.2 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลในระดับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการด้านต่างๆ มากกว่าบุคลากรในระดับปฏิบัติการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรกต บัวอินทร์ (2553) “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จำนง เหล่าคงธรรม (2554) “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร” มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เฉลิมพล ศรีหงส์ (2554) *วิธีการใช้โปรแกรม SPSS 6.0 for window* วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น

ณัฐวุฒิ วิทิตปริวรรต (2553) “ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปฏิญญา นิธิสมบัติ (2551) “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาล จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พรพิกุล นุชปาน (2551) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

พัชราภรณ์ เนตรนวล (2552) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) *ปฏิบัติการเหนือตำรา การวิจัยทางสังคม* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

พิมพ์ชนก เพ็งนาเรนทร์ (2547) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรถยนต์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ประชากรศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) “ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

วรรณี ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบูรณ์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย” คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาขอนแก่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

วรวรรณ บุญล้อม (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิเชียร วิทยอุดม (2554) *การจัดการสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร ธนธัชการพิมพ์

วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร วิจิตรหัตกร

วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ (2551) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การปกครองส่วนท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สรรค์ชัย กิติยานันท์ (2553) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย” *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา* ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2553: 185-200

สวรรยา นาดอน (2553) “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สันติชัย อินทรอ่อน (2550) “ความผูกพันของพนักงาน” *วารสารทรัพยากรมนุษย์* 3(1): 3 – 13

สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2554) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อนันตชัย คงจันทร์ (2529) *ความผูกพันต่อองค์การ* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์

อุไรพร วงศ์ใหญ่ (2553) “การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัท คอม-ลิงค์ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร

อุสา เมืองโต (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of manager in Work organization. *Administrative Science Quarterly. 19*(40)**,** pp. 533-546.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, pp. 46-56.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายแพทย์มงคล วณิชภักดีเดชา
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
   หน่วยงาน โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

2. ชื่อ นางสุณีย์ จ้อยจำรัส
   ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
   หน่วยงาน โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

3. ชื่อ นางสาวศิวกาณต์ ตันติวงศ์พิศาล
   ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล
   หน่วยงาน โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

ภาคผนวก ข

ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1	เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ระดับรายได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	สถานภาพสมรส	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3		
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การและการมีส่วนร่วม					
1. นโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาลถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของโรงพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรมของโรงพยาบาล	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
5. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านเห็นว่าปัญหาของโรงพยาบาลย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
7. ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงพยาบาลแห่งนี้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9. ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลมากขึ้นเมื่อเวลายิ่งผ่านไป	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงพยาบาล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3		
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่โรงพยาบาลได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การทุ่มเทความสามารถ					
13. ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14. ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานและเข้าใจงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจเสมอ	1	0	0	0.33	ไม่สอดคล้อง
16. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17. ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18. ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความตระหนักในหน้าที่					
19. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21. ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายและยินดีทำล่วงเวลา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผล การประเมิน
	1	2	3		
22. ท่านทราบว่างานที่ท่านปฏิบัติผิดพลาดจะรีบแก้ไขทันที	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
23. ท่านพร้อมที่ต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น เมื่อสภาวะงานเร่งด่วน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24. ท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนหน้าที่จากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3		
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การและการมีส่วนร่วม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ด้านการทุ่มเทความสามารถทำงานเพื่อองค์การ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ผลรวม IOC = 0.94

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระประกอบการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามข้อมูล และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่มีต่อคำถามนั้นๆ โดยไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน ซึ่งคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางทิพวัลย์ จันทร์เสม

รหัส 2533001927

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ (นับจำนวนปีเต็ม)

☐ 1. น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2. 31 – 40 ปี

☐ 3. 41- 50 ปี ☐ 4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.หรือเทียบเท่า ☐ 2. อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า

☐ 3. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับรายได้

☐ 1. น้อยกว่า 15, 000 บาท ☐ 2. 15,001 - 25,000 บาท

☐3. 25,001 - 35,000 บาท ☐ 4. 35,000 บาทขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส

☐ 3. หย่าร้าง ☐ 4. อื่นๆ……..

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน (นับจำนวนปีเต็ม)

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

☐ 3. มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ☐ 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด ระดับความคิดเห็น 4 = มาก

ระดับความคิดเห็น 3 = ปานกลาง ระดับความคิดเห็น 2 = น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 = น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การและการมีส่วนร่วม					
1. นโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาลถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม					
2. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของโรงพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน					
3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ					
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี, งานปีใหม่, OD, Big cleaning day ทุกกิจกรรมของโรงพยาบาล					
5. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน					
6. ท่านเห็นว่าปัญหาของโรงพยาบาลย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย					
ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
7. ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้					
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงพยาบาลแห่งนี้					
9. ท่านมีความรักต่อโรงพยาบาลมากขึ้นเมื่อเวลายิ่งผ่านไปนานขึ้น					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงพยาบาล					
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่โรงพยาบาลได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน					
12. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ					
การทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ					
13. ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
14. ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานและเข้าใจงานเป็นอย่างดี					
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจของตัวท่านเองเสมอ					
16. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล					
17. ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเสมอ					
18. ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ					
ความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ					
19. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
20. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่					
21. ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายและยินดีทำล่วงเวลา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
22. ถ้าทราบว่างานที่ท่านปฏิบัติผิดพลาดจะรีบแก้ไขทันที					
23. ท่านพร้อมที่ต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น เมื่อสภาวะงานเร่งด่วน					
24. ท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนหน้าที่จากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การและการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

……

……

……

……

……

2. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

……

……

……

……

……

3. ด้านการทุ่มเทความสามารถทำงานเพื่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

……

……

……

……

……

4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

……

……

……

……

……

*****ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้*****

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางทิพวัลย์ จันทร์เสม
วัน เดือน ปีเกิด	4 พฤษภาคม 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาเลขานุการการแพทย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2533
สถานที่ทำงาน	บริษัท ศรีสาครเวชวิวัฒน์ จำกัด (โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร)
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการสำนักงานพัฒนาคุณภาพ