

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

FACTORS RELATED TO ORGANIZATION COMMITMENT OF
HEALTH PERSONNEL AT COMMUNITY HOSPITAL IN
CHAIYAPHUM PROVINCE

ณัฐพร ชัยพรหมเขียว

TH 00/9572

30 ส.ค. 2556 เริ่มบริการ
324923 104 11.0.2556

งานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

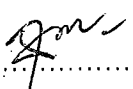
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2555

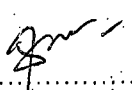
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

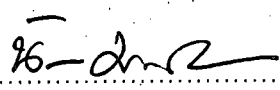
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ญฐพร ชัยพรหมเขียว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

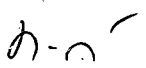
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

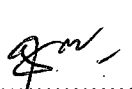

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นิภา มหารัษฎพงศ์)


.....กรรมการ
(นางศิริ วัฒนธีรางกูร)

วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

คณะสาธารณสุขศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาและช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะรวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นิภา มหารัษฎพงศ์ และอาจารย์ ศิริ วัฒนธีรางกูล คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียว นายแพทย์ประทีป เมฆประสาน ที่สนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาค้นคว้า พร้อมทั้งบุคลากรทุกคน กลุ่มงานสุขภาพจิตที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง บุคลากรสาธารณสุขทุกท่านในจังหวัดชัยภูมิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และให้กำลังใจในการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือตลอดมา

ความดี และผลประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอบอกแก่ บิดา มารดา ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน และบุคคลในครอบครัวที่เป็นกำลังใจ สนับสนุนจนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตในครั้งนี้

ณัฐพร ชัยพรหมเขียว

มิถุนายน 2555

53920892: ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ บุคลากรสาธารณสุข/ การตระหนักในคุณค่าตนเอง

 ณัฐพร ชัยพรมเขียว: ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ (FACTORS RELATED TO ORGANIZATION COMMITMENT
OF HEALTH PERSONNEL AT COMMUNITY HOSPITAL IN CHAIYAPHUM PROVINCE)

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์: วสุธร ต้นวัฒนกุล, Ph.D., 146 หน้า. ปี พ.ศ. 2555.

 การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สาธารณสุข และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะ
งาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 345 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified
Random Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการทดสอบไคสแควร์

 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีความ
ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.3 มีบุคลากรเพียงร้อยละ 0.3 เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อ
องค์กรอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลา
ปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
จิตใจ รายได้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ตำแหน่งงาน การกิจด้านการบริการ มีความผูกพันมากกว่าด้านอำนาจการและด้านการ
พยาบาล ส่วนการตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะงาน มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาวะผู้นำ (การยกย่อง ชื่นชม
ในความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ร่วมงาน) นอกจากนี้ ควรมีนโยบายพัฒนาองค์กร ด้านการจัด
กิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสาธารณสุข โดยเน้นให้การดูแลในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านการพยาบาล
เพื่อธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่

5320892: M.P.H (PUBLIC HEALTH)

KEYWORDS: ORGANIZATION COMMITMENT/ HEALTH PERSONNEL/
SELF ESTEEM

NATAPRON CHAIPROMKIEO: FACTORS RELATED TO ORGANIZATION
COMMITMENT OF HEALTH PERSONNEL AT COMMUNITY HOSPITAL IN
CHAIYAPHUM. ADVISOR: VASUTON TANVATANAKUL, Ph.D., 146 P. 2012.

The objectives of this research were : 1) to study the organization commitment of health personal at community hospital in Chaiyaphum province and 2) to study correlation between personal characteristics, organizational characteristics, job characteristics, work experiences, quality of work life and organizational commitment of health personal at community hospital in Chaiyaphum province. Samples of the study were 345 personnel of community hospital. The samples were selected by Stratified Random Sampling. Data were collected by using the questionnaire. Analysis statistics were percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation and Chi-Square Test.

Research results found as follows: 1) Organizational commitment of health personal at community hospital in Chaiyaphum province had high level at 51.3 percent while 0.3% had a low level of commitment. 2) The personal characteristics including age, education, length of tenure, working division were significant correlation and Affective Organizational Commitment at 0.05 level. Income by month significant negative correlation and Affective Organizational Commitment at 0.05 level. Position and Self-Esteem significant correlation and Organizational Commitment at 0.01 level. There were significant correlation in organizational characteristics, job characteristics, work experiences, quality of work life and organizational commitment at 0.01 level. The factor that most affected the increase of organizational commitment was leadership. Therefore, the recommendation is the hospital policy of organization development, activity for promotion and motivation of health personal at community hospital in Chaiyaphum province. It was recommendation that taking care of position in nursing.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
สมมติฐานของการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	7
ขอบเขตของการศึกษา	7
ข้อจำกัดของการศึกษา	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและพฤติกรรมองค์กร	41
แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	58
รูปแบบการศึกษา.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
การพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่าง.....	67
4 ผลการศึกษา.....	68
ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	68
ปัจจัยลักษณะองค์การ	73
ปัจจัยลักษณะงาน	77
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	81
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	84
ความผูกพันต่อองค์การ	86
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข.....	90
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	102
สรุปผลการศึกษา	102
อภิปรายผล.....	106
ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก	132
ภาคผนวก ข	134
ประวัติผู้ศึกษา.....	146

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดของ Mowday, porter & Steers(1982) Cohen (2007) Hewitt (2010) และแนวคิดทางจิตวิทยา 30
2	การคำนวณสัดส่วนตัวอย่างการศึกษา แยกรายโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ 59
3	การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนตามประเภทบุคลากร แยกรายโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ 60
4	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งงาน 69
5	ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามการตระหนักในคุณค่าตนเอง..... 72
6	จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเองโดยรวม 73
7	ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยลักษณะองค์กร 75
8	จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์กรโดยรวม 77
9	ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยลักษณะงาน 78
10	จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวม..... 80
11	ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน 82
12	จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม 84
13	ร้อยละ (จำนวน) ของ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตาม ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	86
15 ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร.....	88
16 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	90
17 จำนวน ร้อยละและค่าไคสแควร์ ของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ บุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน.....	91
18 จำนวน ร้อยละและค่าไคสแควร์ ของความผูกพันต่อองค์กรด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ค่าตอบแทนของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน	93
19 จำนวน ร้อยละและค่าไคสแควร์ ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน	95
20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การตระหนักในคุณค่าตนเอง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข	97
21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุข	98
22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุข	99
23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข.....	100
24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข.....	101

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิด ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ	6
2 รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของ Etzioni	16
3 Trends in Global Employee Engagement	22
4 รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	40
5 คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ของ Hackman and Oldha	44
6 โครงสร้างการบริหารงาน โรงพยาบาลชุมชน	48

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงานใหม่ เช่น ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร (เสาวคนธ์ ตั้งคณาทรัพย์ และงามลมัย ผิวเหลือง, 2552) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเร่งการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพควบคู่กันไป เพื่อให้สามารถแข่งขัน และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551)

ในปี พ.ศ. 2545 ประเทศไทยโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงมาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพ โดยใช้กรอบการประเมินตามแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และในปี 2548 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จึงได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ (กาญจนา จันทรไทย และโสภณัฐ สุวรรณเกษาวงษ์, 2554) เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลได้พัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลให้โรงพยาบาลมีผลการปฏิบัติงานสูง และยกระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงพยาบาลให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

จากแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลดังกล่าว จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการของ ลูกค้าหรือผู้ป่วยเป็นหลัก มีการคิดอย่างเป็นระบบด้านกระบวนการ ระบบงาน (เสาวคนธ์ ตั้งคณาทรัพย์ และงามลมัย ผิวเหลือง, 2552; อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) ดังนั้นบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลจึงเป็นกลไกสำคัญของเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนกระบวนการภายในโรงพยาบาล เพื่อที่จะทำให้โรงพยาบาลมีการพัฒนา และขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งองค์กรที่มีบุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวก และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร (สตรีรัตน์ รุจิระชาคร และทิพทินนา สมุทรานนท์, 2554; อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551; ชีรพงศ์ บุรณวรศิลป์, 2553) ดังนั้น เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 จึงมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (กรมสุขภาพจิต, 2553)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้นุคลากรคงอยู่ และ ทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงก็就会有ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ ไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย อาจจะลาออกจากองค์การหรือในกรณีที่เลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป จะปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่ตั้งใจยอมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์การต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการ สูญเสียเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์การในหลายด้าน เช่น ผลผลิตขององค์การอาจลดต่ำลง การสูญเสีย บรรยากาศที่ดีในการทำงาน แล้วแนวโน้มการลาออกจากองค์การจะเกิดขึ้น (จูติรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์, 2551) ดังเช่น การศึกษาของ Cohen (1993) ศึกษาอัตราการลาออกกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าอัตราการลาออกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลกระทบที่สำคัญมาก

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกหรือสถานะทางจิต (Psychological status) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) (ชนพร แยมสุตา, 2550) ปัญหาความผูกพันต่อองค์การ และการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น พบได้ทั้งในองค์การภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งการสูญเสียบุคลากรไปนั้น ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การ และทำให้นุคลากรที่ต้องอยู่นั้นต้องแบกรับภาระมากขึ้น

แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสมกับยุคสมัยสถานการณ์ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การมากที่สุด ประกอบด้วย แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของ Cohen (2007) ซึ่งกล่าวถึงความผูกพันในด้านจิตใจ (Affective Commitment) และความผูกพันด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ สวัสดิการ และค่าตอบแทน (Instrumental Commitment) ของ Mowday, Steer and Porter (1979 อ้างในWeiBo , Kaur, & Jun, 2010)) กล่าวถึงด้านเจตคติ และพฤติกรรม ของ Towers Perrin (2009 อ้างในโชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสา, 2553) กล่าวถึงมิติด้านความคิด มิติด้านความรู้สึก มิติด้านพฤติกรรม ของ Hewitt (2010 อ้างในโชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสา, 2553) กล่าวถึงการพูดถึงองค์การในทางบวก การดำรงอยู่ และความทุ่มเทเพื่อองค์การ และของ Meyer and Allen (1984, 1990, 1997 อ้างในWeiBo , Kaur, & Jun, 2010) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรม มีนักวิชาการหลายท่านได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น การศึกษาของสุวรรณโกเมศ (2553) ได้อ้างตามแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่าความผูกพันในองค์การ อยู่ในระดับมากร้อยละ 54 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน และประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ธานี สุเพ็งคำ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสพการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และจากการศึกษาของจิรนนท์ เดชมิตร (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การพบว่า วัฒนธรรมองค์การเรื่องงาน และเรื่องการอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และจากการศึกษาของ อิศราภรณ์ รัตนเดช (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความสามารถในตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี พลังสุขภาพจิต การตระหนักในคุณค่าตนเอง (Self-Esteem) และความเครียดในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จจึงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาของ Ziauddin, Khan, Jam & Hijazi (2010) ศึกษาผลกระทบของความเครียดในงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความเครียดในงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง แต่ไม่มีความสัมพันธ์ในด้านบรรทัดฐาน และจากการศึกษาของ Sinha, Talwar & Rajpal (2002 อ้างใน Shahnawaz and Jafri, 2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการที่โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิได้มีการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลทุกแห่งทั้งระบบโดยใช้ เกณฑ์คุณภาพการบริหารภาครัฐ (PMQA) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล เพื่อจะได้ใช้ศักยภาพของบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนในการดำเนินงานในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง

ดังกล่าวทำให้บุคลากรสาธารณสุขอาจจะมีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงาน และจากการสุ่มสอบถามข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งของจังหวัดชัยภูมิ เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจำนวน 10 คน พบว่า แรงจูงใจด้านสวัสดิการ ความยุติธรรมของผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลจะทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะอยู่กับโรงพยาบาลและความทุ่มเทในงานให้กับโรงพยาบาล และจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขเกี่ยวกับความคิดลาออก โอน ย้าย จากงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน 1 แห่งของจังหวัดชัยภูมิในปีงบประมาณ 2554 จำนวน 234 คน พบว่าบุคลากรมีความคิดที่จะย้ายจากงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ร้อยละ 52.1 มีความคิดที่จะลาออกจากอาชีพปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ร้อยละ 45.2 มีภาวะเครียดระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด ร้อยละ 24 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จะลาออก และย้ายการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสที่จะเกิดผลเสียต่อโรงพยาบาลในหลายด้านเช่น ผลกระทบต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่เกิดผลผลิตที่ไม่มีคุณภาพ โรงพยาบาลขาดการพัฒนา การสูญเสียบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

จากประเด็นดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของหน่วยงาน และบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

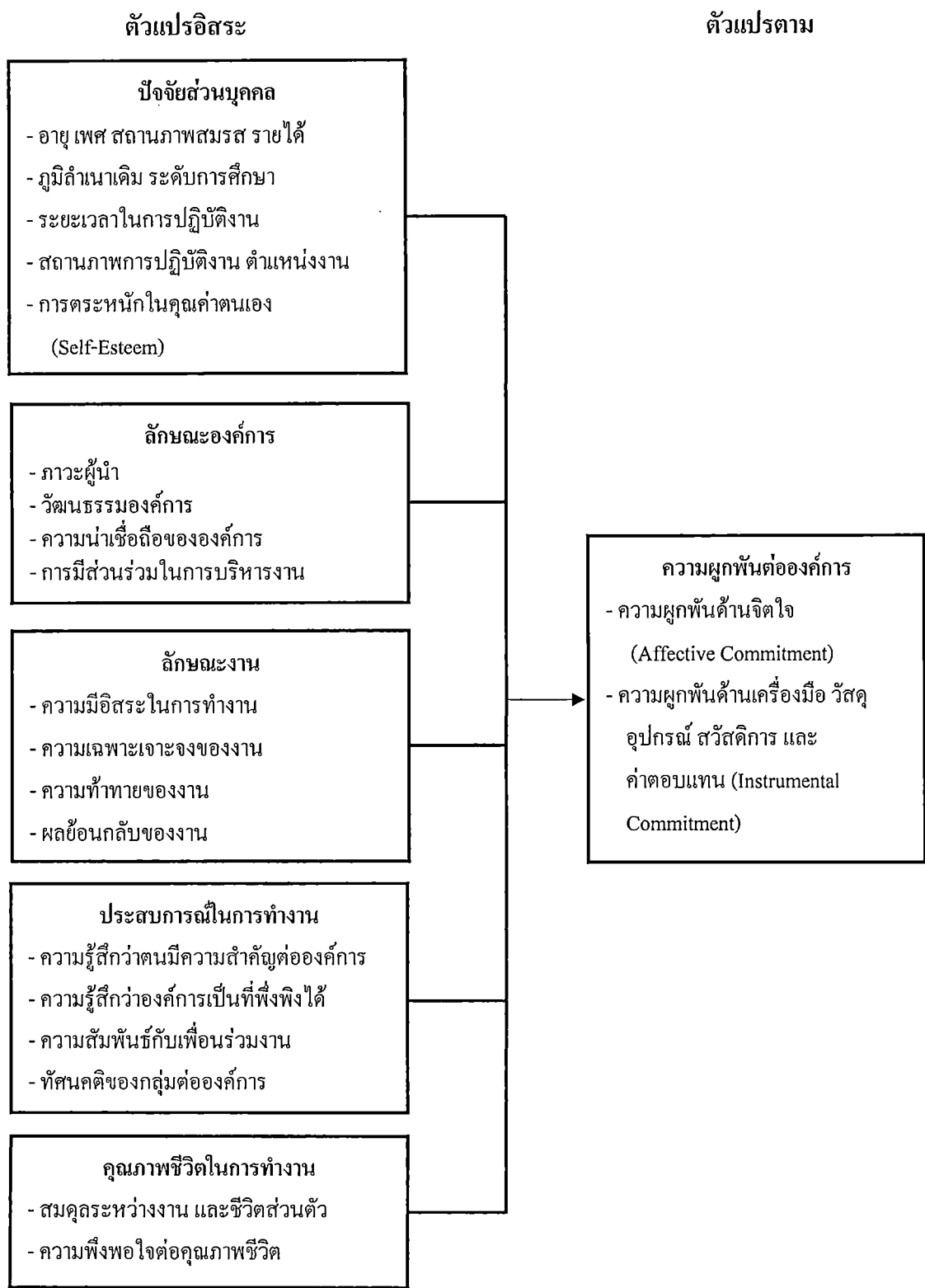
1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Cohen (2007) ซึ่ง Cohen ได้ทบทวนผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การจากยุคเริ่มต้นถึงยุคปัจจุบันมาสรุปเป็นองค์ประกอบ ดังนี้ ความผูกพันในด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สวัสดิการ และค่าตอบแทน (Instrumental Commitment) และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยผู้ศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982); Cohen (2007), Hewitt (2010) และแนวคิดทางจิตวิทยา ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำมาใช้ในการศึกษาโดยสร้างเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อนำผลการศึกษาไปสร้างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ 2554 ดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม 2554 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน การตระหนักในคุณค่าตนเอง
2. ลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนกลับของงาน
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย สมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต

ตัวแปรตาม

1. ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สวัสดิการ และค่าตอบแทน

ข้อจำกัดของการศึกษา

การเก็บข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ทำให้ได้รับเอกสารกลับคืนมา ไม่ครบจึงต้องตัดออกบางส่วน นอกจากนี้การศึกษายังไม่ครอบคลุมถึงปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ เช่น ความเครียดในงาน

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ โดยมีความมุ่งมั่น มีเจตนารมณ์ ที่จะอุทิศตนทั้งกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลบรรลุผล ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ผูกพันทางศีลธรรม (Moral commitment) เป็นลักษณะที่บุคลากรได้ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานของ องค์กร เป็นความรู้สึกในทางบวก และ ความรู้สึกในทางลบต่อองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือองค์กร ห่วงเท และอุทิศตนให้องค์การ

1.2 ความผูกพันด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สวัสดิการ และ ค่าตอบแทน (Instrumental commitment) หมายถึง ความผูกพันที่อยู่บนเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคล กับโรงพยาบาล ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในโรงพยาบาล

2. บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งประกอบด้วยแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข ผู้ช่วยเหลือคนไข้ คนงาน เป็นต้น ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพของบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพการ ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และ การตระหนักในคุณค่าตนเอง

3.1 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่บุคลากรได้รับในปัจจุบัน

3.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

3.3 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย ด้านอำนวยการ ด้านการบริการ และด้านการพยาบาล

3.4 การตระหนักในคุณค่าตนเอง หมายถึง คุณค่าภายในใจ จุมทรัพย์ภายในใจของบุคคลซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเอง ด้านความรู้สึกรักตนเอง การยอมรับตนเอง และการรับรู้ว่าคุณค่าความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีประโยชน์ และมีความสำคัญต่อโรงพยาบาล และสังคม

4. ลักษณะองค์การ

4.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าหน่วยงาน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้คำนึงถึงความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมายของโรงพยาบาล รวมทั้งวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ของโรงพยาบาล และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน และโรงพยาบาล

4.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และบรรยากาศการอยู่ร่วมกันของบุคลากร

4.3 ความน่าเชื่อถือขององค์การ หมายถึง การที่หน่วยงานหรือโรงพยาบาลสามารถสร้างความรู้สึกที่มั่นคงแก่บุคลากรในหน่วยงาน และสร้างความรู้สึกที่นาเชื่อถือต่อโรงพยาบาล เช่น ความมั่นคงทางการเงิน ศักยภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพในการให้บริการ เพื่อลดปัญหาข้อร้องเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรอยากอยู่ทำงานด้วย

4.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่โรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหา และวางแผนการดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

5. ลักษณะงาน

5.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจโดยสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการคิด และแก้ปัญหา ด้วยการเสนอแนะวิธีการ หรือคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

5.2 ความเฉพาะเจาะจงของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตของงานชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการของงาน สามารถระบุได้ว่างานที่ทำมีขั้นตอนอย่างไร และได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น

5.3 ความท้าทายของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานว่าเป็นงานที่น่าสนใจ และใช้ความคิดสร้างสรรค์ ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีความรับผิดชอบต่องานสูง

5.4 ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้รับทราบ และจะได้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องหรือวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

6.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ความสำเร็จ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบทบาทของตัวเองในโรงพยาบาล รับรู้ว่าตัวเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล รวมทั้งการมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

6.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลว่าสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระบบสวัสดิการที่ได้รับ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอสำหรับทำงาน การแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

6.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพ การให้กำลังใจ การยอมรับ และเป็นมิตรที่ดีปรึกษาหารือได้

6.4 ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของบุคลากรในโรงพยาบาลทางสังคมต่อเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาซึ่งมีผลต่อทัศนคติบรรยากาศโรงพยาบาล และการปฏิบัติงาน

7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต รวมทั้งการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้ศึกษาได้ทบทวนจากหนังสือ ตำรา วารสาร ผลงานวิจัย จากห้องสมุด และสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าของเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวม เรียบเรียง และเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.3 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.4 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ และพฤติกรรมองค์การ
 - 2.1 ความหมายขององค์การ
 - 2.2 ลักษณะองค์การ
 - 2.3 องค์ประกอบขององค์การ
 - 2.4 ลักษณะงาน
 - 2.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดโรงพยาบาลชุมชน
 - 3.1 โครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน
 - 3.2 บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน
 - 3.3 ทรัพยากร/ บุคลากรของโรงพยาบาลชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ความหมายความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (กรมสุขภาพจิต, 2553) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก และเจตนาของบุคลากรที่จะอุทิศตน และใช้สติปัญญาอย่างเต็มที่ เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การบรรลุผล

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (ณัฐพันธ์ เชนนันท์, 2551) หมายถึง ทักษะที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งบุคคลยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (สถาบันพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551) หมายถึง ระดับของความมุ่งมั่นทั้งทางอารมณ์ และสติปัญญา เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การบรรลุผล

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (สุรินทร์ สายพรหม, 2551) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่คิดว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (อรอินท์ ต้นชัยวิทยากุล, 2551) หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์การ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของทัศนคติในทางบวก กล่าวคือ สมาชิกขององค์การพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสำคัญต่อองค์การ รวมถึงการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (Mayer & Allen, 1990, 1996 อ้างใน WeiBo , Kaur, & Jun, 2010) หมายถึง ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การ ใน 3 มิติ คือ ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (Mathieu & Zajac, 1990; Riketta, 2002) หมายถึง ทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เป็นความต้องการของบุคลากร และภาระผูกพันที่ทำให้บุคลากรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุป ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันทางด้านสติปัญญา อารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรที่คิดว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รวมทั้งเจตนาของบุคลากรที่จะอุทิศตน ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การบรรลุผล

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอด และควรมีประสิทธิภาพขององค์กรเพราะจุดหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรก็คือ ให้องค์การคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีเพื่อให้ดำเนินงานต่อไปได้ ดังนั้นบุคลากรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันเนื่องจากบุคลากรที่ผูกพัน และทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยจะเห็นว่าความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551)

2.1 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงาน และสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรก่อนข้างดาว

2.2 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

2.3 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของบุคลากรภาครัฐ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กรมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

The Gallup Organization ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not – engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ประคัลภ์ ปัทมพลัฏฐ (2554) กล่าวว่า การรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรมีความสำคัญ คือ

1. การเพิ่มสำคัญของทุนทางปัญญา ทุนทางปัญญา (intellectual capital) คือ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งรวมถึงทักษะต่าง ๆ ที่พนักงานมีติดตัวอยู่

2. มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างพนักงานที่อยู่กับองค์กรนาน ๆ และความพึงพอใจของลูกค้า

3. ช่วยลดต้นทุนของการเข้าออกของพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สูงมาก
สรุป ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีดังนี้
ด้านบุคลากร

1. ทำงานอย่างมีความสุข มีความรับผิดชอบต่องานสูง มีส่วนร่วมขององค์กร เสียสละ ทำงานด้วยความเต็มใจ มีโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย

2. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีทุนทางปัญญา (Intellectual capital)

ด้านองค์กร

1. ต้นทุนการผลิตต่ำ เนื่องจากไม่เกิดของเสีย หรือความผิดพลาดในการทำงาน

2. งานมีคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ

3. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการได้ ทบทวน สรุปไว้ดังนี้ (WeiBo, Kaur & Jun, 2010)

1. Howard Becker (1960) ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี Side – Bet เน้นความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล ในด้านทัศนคติ และพฤติกรรม มุมมองใน 1 มิติ คือ การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน เป็นการลงทุน ในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร อาทิค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าบางคนสามารถอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน

2. Porter, Mowday and Steers (1974, 1979) ใช้กรอบแนวคิด พันธะผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยพันธะผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยเจตคติ (Attitude) และพฤติกรรม ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของบุคลากรที่มีต่องาน และองค์กร 3 ประการ คือ

2.1 มีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายค่านิยมในองค์กร (A strong belief in and acceptance of the organization's goals) ซึ่งเป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร ต่อการให้คุณค่า และการให้ความสำคัญต่อการเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ต้องการยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) ซึ่งบุคคลจะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ

เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

2.3 ความต้องการที่จะมุ่งมั่นรักษาความเป็นสมาชิกองค์การไว้ (A definite desire to maintain organizational membership) คือ บุคคลต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ

3. O'Reilly and Chatman (1986) ใช้กรอบแนวคิด เน้นทางด้านจิตวิทยา ในความรู้สึกของบุคคลต่อองค์การ มุมมองในหลายมิติ เช่น การหมุนเวียนงาน การออกจากงาน ความเครียดในงาน ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ บรรทัดฐาน ความต่อเนื่องเชิงบรรทัดฐาน พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่ดี ซึ่งแนวทางนี้ยังไม่ชัดเจนนัก มีนักวิจัยไม่กี่คนที่ปฏิบัติตามแนวทางนี้

4. Meyer and Allen (1984, 1990, 1997) ใช้กรอบแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

4.1 ความผูกพันในด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นความผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์การ

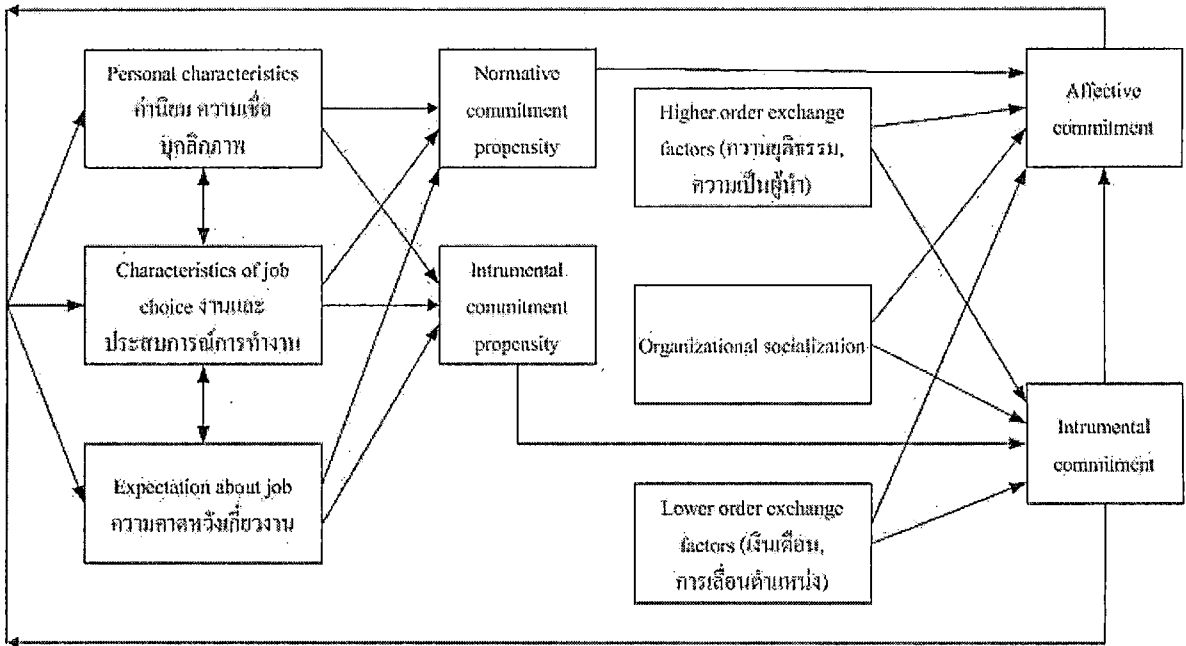
4.2 ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuous Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

4.3 ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์การ

นอกจากองค์ประกอบ ทั้ง 3 องค์ประกอบ Meyer and Allen ยังได้ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ มาสนับสนุนการผูกพันต่อองค์การมีมุมมองในหลายมิติ เช่น การหมุนเวียนงาน การออกจากงาน ความเครียดในงาน ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ บรรทัดฐาน ความต่อเนื่องเชิงบรรทัดฐาน พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่ดี

Etzioni (1961) ซึ่งทำการศึกษาโดย Cohen ในปี ค.ศ. 2007 ได้ระบุถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในมิติของเวลาโดยความผูกพันก่อนเข้าสู่องค์การ มีตัวแปร 3 กลุ่มที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการเกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล (ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ) คุณลักษณะของงาน และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน (รายได้ เงื่อนไข

ในงาน) ตัวแปรคุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวโน้มการเกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และตัวแปรคุณลักษณะของงาน และความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวโน้มการเกิดความผูกพันด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน โดย Cohen จะเน้นการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยนำทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีภาวะผู้นำมาใช้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของ Etzioni (1961 อ้างใน Cohen, 2007)

จากภาพที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective commitment) และความผูกพันทางเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สวัสดิการ และค่าตอบแทน (Instrumental commitment) แต่ละลักษณะจำแนกได้ดังนี้ (Cohen, 2007)

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ได้แก่ ความผูกพันทางศีลธรรม (Moral commitment) เป็นลักษณะที่พนักงานได้ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร เป็นความรู้สึกในแง่บวกต่อองค์กร และความผูกพันแบบห่วงเหิน (Alimentative commitment) เป็นความรู้สึกในทางลบต่อองค์กร ความผูกพันลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความรู้สึกว่าถูกองค์กรบังคับ ทำให้มีความรู้สึกว่าตนไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดความรู้สึกห่วงเหิน และความผูกพันในลักษณะนี้เป็นผลมาจาก การขาดการควบคุมภายในองค์กร และไม่มีทางเลือก

2. ความผูกพันด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ วัสดุการ และค่าตอบแทน (Instrumental commitment) ได้แก่ ความผูกพันที่คำนวณได้ (Calculative commitment) เป็นความผูกพันที่อยู่บนเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนกันระหว่างองค์การ โดยพนักงานจะออกจากองค์การเมื่อเห็นว่ารางวัลที่องค์การได้มอบให้นั้น ไม่มีความสมน้ำสมเนื้อกับความพยายามที่พนักงานได้ลงแรงทำงานอีกต่อไป และไม่มีความเป็นธรรม ทำให้เกิดความรู้สึกหึงหวงหรือไม่ผูกพันต่อองค์การ ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ และทำให้องค์การไม่บรรลุความสำเร็จ

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วยังมีแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ที่นักวิชาการจากบริษัทที่รับการศึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ ท่านอื่น ๆ ได้ศึกษา และพัฒนาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การมีดังต่อไปนี้

แนวคิดของ Towers Perrin (2009 อ้างใน โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสา, 2553) กล่าวถึง แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) ความผูกพันต่อองค์การ แสดงออกได้ 3 มิติ คือ

1. มิติด้านความคิด (Think) คือ การตระหนักถึงเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. มิติด้านความรู้สึก (Feel) คือ ความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การ
3. มิติด้านพฤติกรรม (Act) คือ ความทุ่มเทในการทำงาน และการรักษาสมาชิกภาพ

แนวคิดของ Hewitt (2010 อ้างใน โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสา, 2553) ซึ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) แสดงออกได้โดยพฤติกรรม 3 ประการ คือ การกล่าวถึงองค์การในทางบวก (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และความทุ่มเทเพื่อองค์การ (Strive) พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อธิบายได้ดังนี้

1. การกล่าวถึงองค์การในทางบวก (Say) โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะกล่าวถึงองค์การในแง่บวกต่อบุคคลอื่น อาทิ เพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีศักยภาพสูง และลูกค้าขององค์การ

2. การดำรงอยู่ (Stay) คือ พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

3. ความทุ่มเทเพื่อองค์การ (Strive) ได้แก่ การทุ่มเทเวลาให้กับพนักงาน มีความพยายามที่จะสร้างผลงานตามเป้าประสงค์ขององค์การ

4. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่องที่ซับซ้อน ฅณฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการแบ่งจุดเน้นความผูกพันของบุคลากรเป็น 2 ระดับ คือ

4.1 จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์การ เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และหัวหน้างาน

4.2 จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุด และองค์การที่เป็น

ภาพรวม

การผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว สามารถแบ่งระดับความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นบุคลากรที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่าง และระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่าง และระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์การ

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally committed) บุคลากรแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้างานสูงสุดหรือองค์การ แต่ไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

แนวคิดของ Talor Nelson Sofres (2003 อ้างถึงใน สกว ตำราญคง, 2547, หน้า 24)

Taylor Nelson Sofres (TNS) เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Employee Score™ ที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Commitment) ซึ่งเครื่องมือนี้อยู่บนพื้นฐานของวิธีการ

The Conversion Model™ ที่เป็นมาตรวัดที่นิยมทั่วโลกในการใช้วัดความผูกพันของลูกจ้างที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อจำแนกประเภทลูกจ้างขององค์การ โดยให้มีการวัดความเที่ยงตรงมาแล้วจากการศึกษาว่า 4,000 ครั้ง เพื่อวัดความผูกพันต่อผลิตภัณฑ์กว่า 100 ชนิด จากนั้นจึงนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในเรื่องความผูกพัน (Commitment) การสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อสร้าง และพัฒนากลยุทธ์ขององค์การให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ โดย Employee Score™ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้้องค์การต่าง ๆ สามารถปรับปรุงพนักงานในองค์การ อีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออก และเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และองค์การให้สูงขึ้น ลักษณะของความผูกพันของพนักงาน ทั้งในแง่มุมของความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันในงาน ซึ่งสามารถแบ่งแยกประเภทของพนักงานออกได้ 4 ลักษณะ คือ

1. Career Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูง แต่ขาดความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานจะทำงานให้แก่องค์การ เนื่องจากต้องการประสบการณ์ เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของคน บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์การ สามารถสร้าง

ผลผลิตให้แก่องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้แก้ไขข้อเสนองานขององค์การอื่น ๆ ด้วยซึ่งสามารถทำลายสัมพันธภาพที่ดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์การในระยะยาวต่อมาได้

2. Ambivalent เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไปวัน ๆ ขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์การ

3. Company oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การ แต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์การ รัก และภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์การ แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

4. Ambassador เป็นผู้ที่มีทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุง และเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์การ

The Gallup Organization(2003) ได้ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q¹²) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง คำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการ กับ อัตราการลาออก (Turnover) การรักษานักงาน (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ

คำถามทั้ง 12 ประการ โดยแบ่งชื่อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ซึ่งมี 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในแต่ละชั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at work)
2. ฉันมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right)
3. ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday)
4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)

5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)
6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourages development)
7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to count)
8. พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make my feel my job is important)
9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)
10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)
12. เมื่อปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้ และเติบโตในที่ทำงาน (This last year, I have had opportunities to learn and grow at work)

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดของ The Gallup Organization (2003) เป็นสถาบันวิจัย และองค์การที่ปรึกษา ได้ศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันไว้ 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับขั้นความผูกพันทั้ง 4 ขั้น ได้ดังนี้

5.1 จากความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย ความคาดหวัง และเครื่องมือ และอุปกรณ์

5.2 ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ และการพัฒนา

5.3 ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย การยอมรับในความคิดเห็น การกิจ/วัตถุประสงค์ เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ และเพื่อนที่ดีที่สุด

5.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย ความก้าวหน้า และการเรียนรู้และพัฒนา

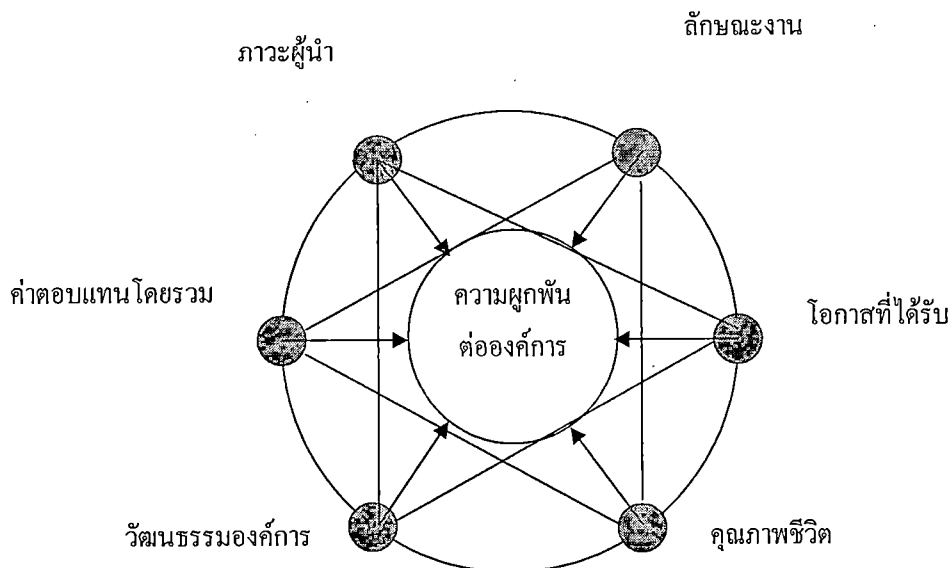
Etzioni (1961) ซึ่งทำการศึกษาโดย Cohen ในปี ค.ศ. 2007 ได้ระบุถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในมิติของเวลาโดยความผูกพันก่อนเข้าสู่องค์กร มีตัวแปร 3 กลุ่มที่มี

อิทธิพลต่อแนวโน้มการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล (ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ) คุณลักษณะของงาน และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน (รายได้ เงินไขในงาน) ตัวแปรคุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวโน้มการเกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และตัวแปรคุณลักษณะของงาน และความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวโน้มการเกิดความผูกพันด้านวัสดุ อุปกรณ์

เมื่อเข้าสู่องค์กร พนักงานที่มีแนวโน้มการเกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมระดับสูง ก็จะมีการผูกพันด้านจิตใจระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีแนวโน้มการเกิดความผูกพันด้านวัสดุ อุปกรณ์ระดับสูง ก็จะมีการผูกพันด้านวัสดุ อุปกรณ์ระดับสูง นอกจากนั้นมีตัวแปรอีก 3 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยระดับสูง (การรับรู้ความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ) ปัจจัยระดับต่ำ (เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง) ซึ่งแสดงความสอดคล้องเชื่อมโยง

แนวคิดของ Hewitt (2010 อ้างในกรมสุขภาพจิต,2553) ได้มีมุมมองในเรื่องความผูกพันว่าเป็นการแสดงออกด้านพฤติกรรม โดย Hewitt ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 6 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. วัฒนธรรมองค์กร
3. ลักษณะงาน
4. ค่าตอบแทนโดยรวม
5. คุณภาพชีวิต
6. โอกาสที่ได้รับ



ภาพที่ 3 Trends in Global Employee Engagement

ที่มา : Hewitt (2011)

จากภาพที่ 3 จะพบว่าแต่ละปัจจัยมีความเชื่อมโยงกันทั้ง 6 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต้องการ

แนวคิดของ Development Dimensions International Inc.: DDI (2008 อ้างใน พิเศษฐ์ ไชยเป็น, 2552) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย

1. ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) คือ การมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัด ของพนักงานกับงาน และกลยุทธ์ พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบกับงาน
2. การให้อำนาจ (Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสม ที่สามารถใช้ในการตัดสินใจ และจัดการงานของตนเอง
3. ทีมงาน และความร่วมมือ (Teamwork/ Collaboration) คือ ในกลุ่มต้องมีความร่วมมือกันในการทำงาน ร่วมกันแก้ปัญหา มีเป้าหมายร่วมกัน
4. การเติบโต และพัฒนา (Growth and Development) คือ พนักงานต้องมีโอกาส และได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน
5. การสนับสนุน และการให้การยอมรับ (Support and Recognition) คือ พนักงานได้รับผลตอบแทนในด้านผลการทำงาน และองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านแนวทางความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน ซึ่งความผูกพันของพนักงานนั้นเกิดมาจากความสัมพันธ์ของ

พนักงานในองค์กร ผู้นำ และองค์กร ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว จะทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

Engagement = Association + Leaders + Organization

แนวคิดของ International Survey Research: ISR (2004 อ้างใน พิเศษฐ์ ไชยแป้น, 2552) สถาบันวิจัย และที่ปรึกษาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ISR ได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม จริยธรรม ของผู้ที่เป็ผู้นำ และการปฏิบัติต่อพนักงาน
3. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการตัดสินใจ
4. ภาพลักษณ์ขององค์กร (Image) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากสาธารณชนภายนอก ที่มององค์กร

แนวคิดของ The Institute for Employment Studies (IES อ้างใน พิเศษฐ์ ไชยแป้น, 2552) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน
4. องค์กรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

แนวคิดของ Ed Gubman (2008, อ้างในปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552).) ความผูกพันของพนักงาน จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ คุณค่า และความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร
2. โปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการจัดฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว จะช่วยให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับ

องค์การต่อไป อย่างไรก็ตามในบางองค์การที่ทรัพยากรขององค์การมีจำกัดจึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด องค์การจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

3. ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ลำดับชั้น มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันของพนักงานทั้งนี้ เพราะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึก (Management of mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้ และตัดสินใจต่าง ๆ ทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

Steer and Porter (1983 อ้างใน ลัดดา สัจพันธุ์, 2545) ได้แบ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role – related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

สุวรรณิ โกเมศ (2553) ได้ประยุกต์แนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (1982) และสรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน

2. ลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงาน ผลย้อนกลับของงาน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2554) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมองค์การ

2. ความเหนียวแน่นของพนักงาน

3. การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และผลิตภาพของพนักงานที่มากขึ้น

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้นมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์การ (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารให้กับพนักงานการเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็น นโยบาย และกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์การ การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การ และพนักงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน

4. ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ธรรมชาติของบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัว

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้ได้ในกลุ่มได้

3. ธรรมชาติขององค์การ องค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมในองค์การ

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความสนใจในงาน แนวคิดทางจิตวิทยา ด้านการตระหนักในคุณค่าตนเอง (Self - Esteem) เป็นพื้นฐานของสุขภาพจิต จะมองตนในแง่ของการเรียนรู้โดยเป็นการรับรู้ตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ได้จากการมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และเป็นกระบวนการของประสบการณ์ทางสังคมจะเกิดขึ้นหลังจากบุคคลได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย ได้รับความปลอดภัย ได้รับความรัก และความเป็นเจ้าของ บุคคลจะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนมีประโยชน์ และต้องการแสดงความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่ซึ่งความสามารถที่จะทำบางอย่างเพื่อให้ตนเองพอใจ ดังนั้นแนวคิดทางจิตวิทยามีความสำคัญมาก ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมองค์การ เช่น ความสามารถในการตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี พลังสุขภาพจิต และการตระหนักในคุณค่าตนเอง (Self - Esteem) ความเครียดในงาน ซึ่ง มีส่วนสำคัญในการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Shanhnawaz & Jafri, 2009) จากการศึกษาของ The Gallup organization ในการสอบถามพนักงานในอเมริกา เรื่อง ผลกระทบของงานในด้านสุขภาพ ถามถึงงานในปัจจุบันว่ามีผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย และสุขภาพจิตอย่างไร พบว่า งานที่ทำอยู่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิต ร้อยละ 48 ของพนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not engaged) และร้อยละ 15 พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively) โดยพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีกว่า เพราะมีความผูกพันในงานที่ทำ และได้ทำในงานที่ตนเองนั้นพึงพอใจ ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน ที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตเสียไม่อยากทำงานหรือทำงานผิดพลาดเกิดอุบัติเหตุ ยังผลให้สุขภาพกายเสียด้วย

องค์ประกอบของความเห็นคุณค่าในคุณค่าตนเอง คุเปอร์สมิธ (1981 อ้างใน เสาวณี เตชะพัฒนานาวงษ์, 2553) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการที่จะทำให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น 4 ประการ ดังนี้

1. การยอมรับนับถือ ความสนใจใส่ใจจากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต

2. การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะทำให้เป็นที่รู้จัก และมีผลต่อสถานภาพ และตำแหน่งในสังคม โดยมีปัจจัยที่จะทำให้บุคคลรู้สึกตนประสบความสำเร็จ คือ การมีอำนาจการ มีความสำคัญ การมีคุณงามความดี น่าเชื่อถือศรัทธา และมีความสามารถ

3. การได้กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และความปรารถนา

4. การไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลลดลง เช่น การ ไม่ใส่ใจต่อข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับตน (Self Theory) Roger (1974 อ้างใน ถวิล ธาราโกชน, ศรันย์ คำริสุข, 2545 และดวงมณี จงรักษ์, 2549) ได้แบ่งมโนทัศน์แห่งตน ออกเป็น 3 ประการ

1.1 ตนที่มองเห็น (Self concept) คือ ภาพของตนที่เห็นเองว่าตนเป็นอย่างไร

1.2 ตนตามที่เป็นจริง (Real concept) คือ ตนตามที่เป็นจริง

1.3 ตนตามอุดมคติ (Ideal Self) คือ ตัวตนที่อยากมีอยากเป็น

ตามแนวความคิดนี้ คนเราย่อมมีทั้งตนจริง และตนในอุดมคติ ซึ่งสอดคล้องกันระหว่าง ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนที่เป็นจริง ซึ่งถ้าบุคคลมีความสอดคล้องกันระหว่างตนที่เป็นจริงกับในอุดมคติสูงจะเป็นบุคคลที่มีการยอมรับตนเองสูง และมีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงด้วย

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) พัฒนาโดยเบนดูรา (Bandura, 1977 อ้างในสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2543) ได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลด้วยมโนทัศน์ต่าง ๆ มโนทัศน์หนึ่งที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (Self Efficacy) กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถมีบทบาทสำคัญต่อการบังคับควบคุมตนเอง มีการประเมินตนเอง และมีทัศนคติต่อตนเองทั้งในทางบวก และทางลบ

การรับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่ว่า บุคคลสามารถควบคุม พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในสังคมได้ ถ้าบุคคลขาดความรู้สึกลักษณะนี้จะไม่สามารถจัดการกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้สำเร็จ แต่ถ้าบุคคลมีความเชื่อดังกล่าวสูงจะทำหลายสิ่งหลายอย่างได้ดีมี ความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเองนำไปสู่การตระหนักในคุณค่าตนเองสูง

3. ทฤษฎีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis) ตามแนวคิด ของ T.A (Bene, 1970 อ้างใน ถวิล ธาราโกชน และศรันย์ คำริสุข, 2545) เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเป็นธรรมชาติ มีเหตุผลที่น่าเชื่อถือ มี ศักยภาพในด้านความรู้สึก และความสนิทสนมใกล้ชิดกับผู้อื่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ I am OK – You are OK, I am OK – You are not OK, I am not OK – You are not OK, I am OK – You are not OK จากแนวคิดนี้บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองจะต้องมองตนเอง หรือมีทัศนคติ

ต่อตนเองทางบวก และขณะเดียวกันก็มีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่น ให้การยอมรับผู้อื่นด้วย นั่นคือ กำหนดตำแหน่งชีวิตของตนเองแบบ คือ I am OK – You are OK

4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1970 อ้างใน ทองหล่อ เดชไทย, 2554) นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม พบว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นขั้น ๆ ดังนี้ คือ

ขั้นแรก ความต้องการด้านกายภาพเพื่อความอยู่รอด (Physiological needs)

ขั้นที่สอง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)

ขั้นที่สาม ความต้องการด้านสังคม (Social needs)

ขั้นที่สี่ ความต้องการยอมรับนับถือ และยกย่อง (Self esteem)

ขั้นที่ห้า ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self actualization needs)

แนวคิดนี้เมื่อมนุษย์มองว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่า ก็จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่มีคุณค่า ไม่นำสิ่งที่ไม่ดีมาให้กับตัวเอง ถ้ามีค่านิยมพื้นฐานที่ดีก็จะพัฒนาไปสู่ ความมีคุณธรรม จริยธรรมได้อย่างสมบูรณ์

การตระหนักในคุณค่าตนเอง (Self - Esteem) บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเอง จะมีพลังผลักดันในการดูแลตนเอง รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า มีความพอใจตนเอง ยอมรับตัวเองได้ รักตัวเองได้ ซึ่งความรักเป็นพลังของจิตวิญญาณ เป็นการดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ การชื่นชม การมีเมตตา มีพลังอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคลากรที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะสามารถรับรู้คุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพของตน มีจิตใจที่เปิดกว้าง และยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจ และเคารพในตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล และสิ่งแวดล้อม (สตรีรัตน์ รุจิระชาคร และทิพทินนา สมุทธานนท์, 2554; บัลลังก์ ตาลทอง, 2547) บุคคลที่รับรู้ว่าคุณค่าตนเองด้อยค่า จะมีความวิตกกังวล รู้สึกมีปมด้อย อ่อนแอ ท้อแท้ใจ ไม่มีกำลังใจในการช่วยเหลือตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ เพราะเนื่องจากรับรู้ตนเองในทางลบ แต่บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูง จะแสดงออกทางบุคลิกภาพ และสุขภาพจิตที่ดี กว่าบุคคลที่ไม่มีการตระหนักในคุณค่าตนเอง

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self Efficacy) Frank Pajares (2006 อ้างใน ชนิดา ผุ้งพิทักษ์, 2551) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนสามารถช่วยตัดสินใจว่าคนเราจะต้องใช้ความพยายามทุ่มเทมากเท่าใดในกิจกรรมที่ทำ บุคคลจะต้องใช้ความอดุสาหะนานเท่าใดเพื่อจะ

เผชิญกับอุปสรรค ยิ่งมีความรู้สึกว่าตนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็ยิ่งจะมุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเช่นกัน คนที่มั่นใจว่าตนเองมีความสามารถจะมองงานที่ยากว่าเป็นเรื่องที่ทำหาย และต้องการที่จะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นมากกว่าจะมองว่าเป็นเรื่องที่เข้ามาคุกคาม และควรจะหลีกเลี่ยง พวกเขาจะสนใจ และหมกมุ่นในกิจกรรมที่ทำ และจะตั้งเป้าหมายของตนเองไว้อย่างท้าทาย และสุดท้ายก็จะเกิดความผูกพันต่อบุคคล ผลลัพธ์จากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนนั้นสามารถมีอิทธิพลอย่างมากระดับการบรรลุผลสำเร็จ เมื่อผลลัพธ์นั้นเล็กน้อย บุคคลก็จะไม่สนใจที่จะประเมินความสามารถของตนเอง และจะผูกพันตนเองกับงานที่ใช้ความสามารถที่เหนือขึ้นไป

จากการศึกษาของ Minibus-Poussard et al. (2011) การตระหนักในคุณค่าตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตน กับการรับรู้ระหว่างความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ระหว่างความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง แต่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ระหว่างความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการลาออกของบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตรดา จินถาวร และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรมปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บางส่วนมีความคล้ายคลึงกัน และเหมือนกัน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ ผู้ที่ได้ทบทวนปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำมาใช้ศึกษาในครั้งนี้โดยศึกษาจากการทบทวน ของ Mowday, Porter and Steers (1982); Cohen (2007); Hewitt (2010) และแนวคิดทางจิตวิทยา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) ; Cohen (2007) ; Hewitt (2010) และแนวคิดทางจิตวิทยา

ทฤษฎีความผูกพัน ของ Cohen (2007)	ทฤษฎีความ ผูกพันของ Hewitt (2010)	ทฤษฎีความผูกพันของ Mowday, Porter and Steers (1982)	แนวคิดทาง จิตวิทยา	สรุป
1. คุณลักษณะ ส่วนบุคคล	1. ภาวะผู้นำ	1. คุณลักษณะ ส่วนบุคคล	1. คุณลักษณะ ส่วนบุคคล	1. คุณลักษณะ ส่วนบุคคล
2. ความคาดหวัง เกี่ยวกับงาน	2. วัฒนธรรม องค์กร	2. ลักษณะองค์การ		2. ลักษณะ องค์การ
3. ประสิทธิภาพ การทำงาน	3. ลักษณะงาน	3. ลักษณะงาน		3. ลักษณะงาน
	4. ค่าตอบแทน	4. ประสิทธิภาพในการ ทำงาน		4. ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
	5. คุณภาพชีวิต			5. คุณภาพชีวิต
	6. การได้รับ โอกาส			

จากตารางที่ 1 ผู้ศึกษาจึงคัดเลือกปัจจัยที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้อง และแตกต่างกันมาศึกษา โดยสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษครั้งนี้ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ภูมิฐานะเดิม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน การตระหนักในคุณค่าตนเอง (Self - Esteem)

1.1 อายุ บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์การมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ เมื่ออายุมากขึ้น โอกาสทางเลือกในงานลดลง การโอนโยกย้ายไปสู่องค์การอื่นลดลง เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์การมากขึ้น ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วยดังเช่นการศึกษาของสุวรรณี โกเมศ (2553) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า อายุ

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรพร ชัยชนะ (2551) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า อายุมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะบุคคลตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง และบุคคลที่มีอายุมากตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ทำให้บุคคลผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาของ Cohen (1993) ศึกษาอายุ และระยะในตำแหน่งงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัย พบว่ากลุ่มย่อยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร และกลุ่มย่อยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะในตำแหน่งงานนาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

1.2 เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศหญิง ซึ่งจากผลงานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1990 อ้างในชุดินทร สวนนุช, 2553) พบว่า ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรัก และความผูกพัน ต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และมีแนวโน้มมากขึ้นที่จะผูกพันกับองค์กรกว่าบุคคลที่ไม่ได้แต่งงาน เช่นการศึกษาของ กชพร ชาวท่าโขลง (2550) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้องจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานมักมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากบุคคลที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด และบุคคลที่แต่งงานแล้วมักมองงานในทางบวก เพราะบุคคลจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าคนโสด เช่นการศึกษาของ ปภาดา ต้นตรงศรีกุล (2551) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

1.4 ระดับการศึกษา นักวิชาการหลายท่านพบว่าการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แบบผกผัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของบุคคลได้ บุคคลก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังเช่นผลงานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1990 อ้างในชุดินทร สวนนุช, 2553)

ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ และบุคลากรที่การศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง โอกาสที่จะหางานง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมพงษ์ โศพานิชสุรีย์ (2553) การรักษาผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำเมื่อเทียบกับ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท

1.5 รายได้ รายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองที่เพียงพอกับการดำรงชีพ จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สมคนย์ เกษมสำราญ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิณัญญา แซ่ตั้ง (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเจียรไนเพชร กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.6 ภูมิลาเนาเดิม การปฏิบัติงานที่ภูมิลาเนาทำให้สามารถดูแลครอบครัวได้อย่างใกล้ชิด และสะดวกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม และปิยธิดา กุหิรัญรัตน์ (2554) ศึกษาสัดส่วน และสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากกว่าครึ่งของจำนวนผู้ที่ลาออกทั้งหมดทุกปี และมีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้น เหตุผลการลาออก คือ ปัจจัยด้านครอบครัว (การกลับภูมิลำเนา ดูแลบิดามารดา การติดตามคู่สมรส)

1.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรือ อายุงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่นผลการศึกษาของ Sheldone (1995 อ้างในชุดินธร สนวนนุช, 2553) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัลบำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมพงษ์ โศพานิชสุรีย์ (2553) การรักษาผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูงใน

องค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงอายุราชการ 6 - 9 ปี เป็นช่วงที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับช่วงอายุราชการอื่น ๆ และการศึกษาของ ปภาดา ต้นตรงค์กุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และจากการศึกษาของ Cohen (1993) ศึกษาอายุ และระยะในตำแหน่งงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัย พบว่ากลุ่มย่อยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และกลุ่มย่อยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะในตำแหน่งงานนาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของปริศนา ใจบุญ และคณะ (2554) ศึกษาสัดส่วน และสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากกว่าครึ่งของผู้ที่ลาออกทั้งหมด ดังนั้นบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานจะมีความสัมพันธ์กับองค์การอย่างเหนียวแน่น บุคคลจะเพิ่มความไว้วางใจในองค์การ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกนึกคิด และแสดงออกในทางบวกต่อองค์การ ก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

1.8 สถานภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ล้วนต่างได้รับสิทธิสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน การได้รับบำเหน็จบำนาญตอบแทนที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กพร ชาวท่าโขลง (2550) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ รายได้/ ค่าตอบแทน สถานภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1997) พบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฬากานต์ เพ็ญคุณา (2548) ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ประเภทของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

1.9 ตำแหน่งงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงจะทำให้เกิดแรงจูงใจ และมีความยึดมั่นในงาน และผูกพันต่อองค์การ เช่น การศึกษาของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2544) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) พบว่า ระดับตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.10 การตระหนักในคุณค่าตนเอง บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูง จะช่วยให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ สุรินทร์ ชาลากุลพลดี (2551) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ และจากการศึกษาของ สตรีรัตน์ รุจิระชาคร (2554) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากร กรมสุขภาพจิต มีการตระหนักในคุณค่าตนเอง อยู่ในระดับสูง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถมากกว่าบุคคลที่มี การตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำ บุคคลกลุ่มนี้จะมีความมั่นใจสูง มีผลงานที่ดี สนุกกับงานที่ยาก และท้าทาย ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ Buchanan (1974 อ้างใน สุวรรณี โกเมศ, 2553) กล่าวว่า ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์การเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่บุคคลทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์การทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญได้ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า การตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลต่อองค์การเป็นการสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ ด้านความมีคุณค่าในตนเอง (Self esteem) จากการศึกษาของ อัญญพร ต้นวุฒิ (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลพบุรี พบว่า ของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลพบุรี มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ

2. ลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.1 ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์กร การที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะเพิ่มความจงรักภักดีของบุคลากร และเพิ่มความผูกพันด้านความรู้สึกทางอารมณ์ที่มีต่อองค์การ สมาคมจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ เช่น การศึกษาของวันดี ทับทิม (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ

การศึกษาของ ผกานันท์ ภูกันหพันธ์ (2550) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด และจากการศึกษาของ สุวรรณิ โกเมศ (2553) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 วัฒนธรรมองค์กร เป็นการสะสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว และตำนาน ที่กระตุ้นความรู้สึกความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์กร และ เป็นการผูกพันสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน เช่น องค์กรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่สบาย ๆ ไม่เครียด ก็อาจมีปัญหาในการว่าจ้าง และรักษาพนักงานที่มีลักษณะแบบนักวิชาการ ซึ่งอาจมองว่าองค์กรไม่มีความจริงจังมากพอ และไม่เหมาะสมกับวิชาชีพในระยะยาว หรือถ้าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะที่เป็นทางการ เน้นระเบียบข้อบังคับ บรรดาพนักงานหนุ่มสาว หรือพนักงานที่มีลักษณะที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ก็จะมีรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน และจะลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์กร และเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กร จากการศึกษาของรวิวรรณ ลิมา สวัสดิ์กุล (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด เน้นความมั่นคง และเน้นผลงานในระดับดีมาก และมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และเน้นบุคลากร ในระดับดี และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับดี

2.3 ความน่าเชื่อถือขององค์กร การที่องค์กรสามารถสร้างความรู้สึกรู้สึกที่มั่นคงแก่สมาชิก หรือสร้างความรู้สึกรู้สึกเชื่อถือต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งบุคคลที่อยู่ในองค์กรเมื่อมีปัญหา (ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน, 2551) ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความต้องการร่วมปฏิบัติงานในองค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่น การศึกษาของ Lewis, Porter and Steers (1990 อ้างในชุดินธร สนวนุช, 2553) ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือหากสมาชิกรู้สึกว่าองค์กรที่บุคคลทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือ และมั่นคง บุคคลจะมีความรู้สึกรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น และมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย แต่หากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็เป็นสาเหตุไม่ยอมมาทำงานโดยการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ

2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นกระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ (อุตสาห์ สายสร, 2547) องค์การที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา และร่วมวางแผน และกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ เป็นการตอบสนองความต้องการ ความเชื่อถือตนเอง ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ Kanungo (1982 อ้างใน Chughtai & Zafar (2006).) กล่าวว่า บุคลากรที่ส่วนร่วมในงานสูงจะทำให้โอกาสน้อยที่จะออกจากงาน และ จากผลงานวิจัยของ (Porter & Steers, 1995 อ้างในชุตินธร สนวนุช, 2553) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบาย และปฏิบัติมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal - authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน งานที่มีความท้าทาย ผลย้อนกลับของงาน เช่นการศึกษาของ ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) ปัจจัยลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.1 ความมีอิสระของงาน บุคลากรหลาย ๆ คนมักจะชอบทำงานโดยมีการควบคุมดูแลน้อยที่สุด ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน บุคลากรที่ไม่มีการควบคุมจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้ดีกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อทำประโยชน์แก่องค์การเช่น การศึกษาของ ศิริชัย ชินะดังกูร (2552) พบว่า ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

3.2 ความเฉพาะเจาะจงของงาน ลักษณะงานที่บุคคลได้ใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน มีลักษณะไม่จำเจ การใช้เทคโนโลยีพิเศษ จึงเป็นงานที่มีเอกลักษณ์ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ดี และกระตุ้นให้บุคคลมีความสนใจในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงานเป็นแรงส่งเสริมภาพพจน์ของบุคคลก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของนาริรัตน์ สกุลสิทธิ์ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดตราด พบว่า ลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.3 งานที่มีความท้าทาย เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายสูง ก็จะแสดงความสนใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เมื่องานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริพงศ์ นวสกุล

ชนนัท (2549) พบว่า บุคคลที่เห็นว่าการของตนเองมีความท้าทายสูงมีแนวโน้มว่าความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

3.4 ผลย้อนกลับของงาน การที่บุคคลได้ทุ่มเทกำลังกาย และกำลังสติปัญญาความสามารถของตนในการทำงาน ย่อมต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง การที่องค์การได้แสดงให้เห็นทราบถึงข้อมูล ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานแก่บุคคลากร เพื่อเป็นการประเมินผลงาน และการ ประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบถึงความสามารถของตน และเพื่ออำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนมีผลทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่างานที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังเช่น ผลการศึกษาของลัดดา ชวราศักดิ์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสพการณ์ในการทำงาน Mayer และ Allen (1997) กล่าวว่า บุคคลที่อยู่ในองค์การยาวในการให้บริการในองค์การ บุคคลเหล่านั้นจะมีการพัฒนาทางด้านอารมณ์ ทำให้เป็นการยากที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งประสพการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะของกลุ่่มต่อองค์การ ดังเช่นการศึกษาของ ชารินี สุเพ็งคำ (2552) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสพการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

4.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์การว่า ได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากองค์การ และเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และองค์การต้องการคุณนั้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะมีสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมอรัญญ์ คนรู้ (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

4.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือที่บุคลากรมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งบุคคลที่อยู่ในองค์การเมื่อมีปัญหา (ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน, 2551, หน้า 26) ซึ่งจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความต้องการร่วมปฏิบัติงานในองค์การ และก่อให้เกิด

ความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่นการศึกษาของ พิมอรัญ คนรู้ (2548) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนา และการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และจะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับผู้อื่นแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (อุตสาห์ สายสร, 2547) ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังคำกล่าวของ Mercado (2000) กล่าวว่า จากสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่อำนวยความสะดวกในการยอมรับของบุคลากร และการปรับตัวขององค์กร และทำให้ความรู้สึกทางบวกส่งเสริมพฤติกรรมของความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Hrebiniak และ Alutto (2000 อ้างใน ชุตินธร สนวนุช, 2553) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ที่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และผลการศึกษาของ Lincoln และ Kalleberg (2000 อ้างใน ชุตินธร สนวนุช, 2553) พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องการศึกษาของ พิมอรัญ คนรู้ (2548) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4.4 ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร เป็นการรับรู้ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กร เช่น การมีโอกาสเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีทำให้บุคคลรู้สึกว่าการทัศนคติของกลุ่มดี กลุ่มมีความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน (ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน, 2551) ก็ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม และทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในองค์กร Steers (1977, p. 48 อ้างถึงใน สุวรรณ โกเมศ, 2553) ดังเช่นคำกล่าวของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความ

ผูกพันต่อการเกี่ยวข้องกับกลุ่ม คือธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้อยู่ในกลุ่มได้ และจากการศึกษาของ พิมอรัญ คนรู้ (2548) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการของอาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อการจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการจัดการ

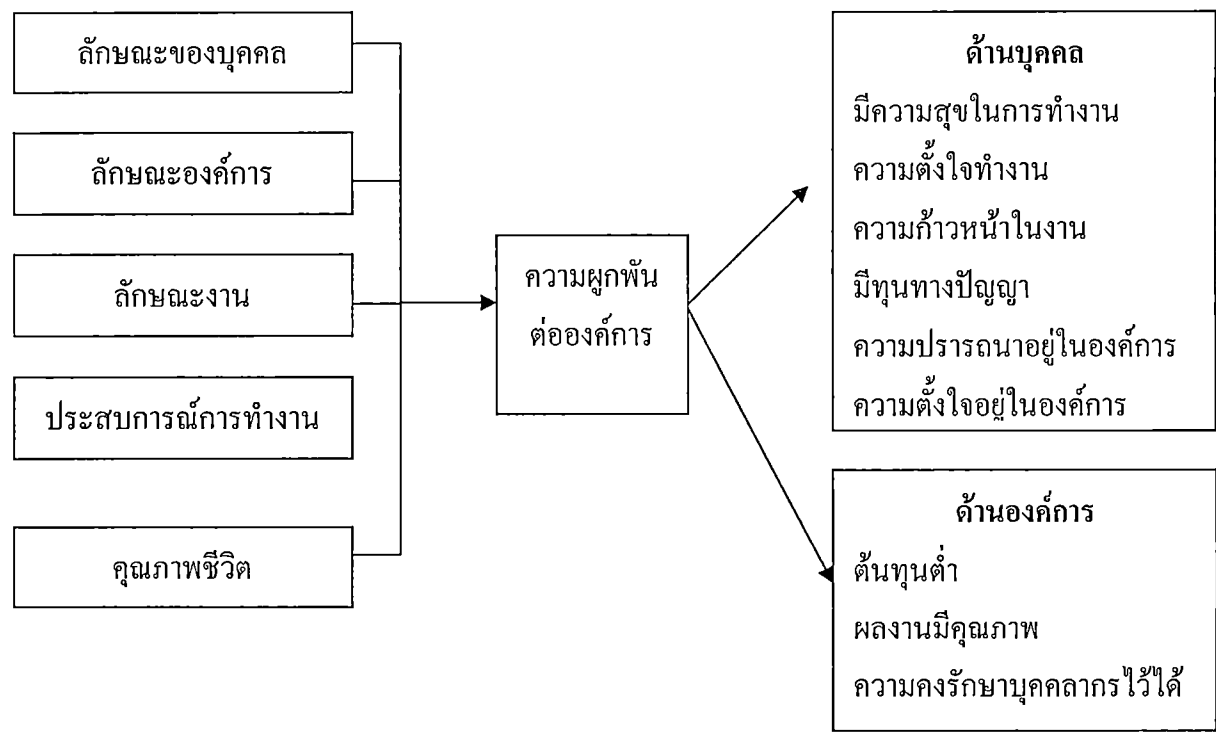
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงาน/ชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และการสร้างผลงานของบุคคลในองค์การ

5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีงานทำ ทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงาน และชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต และขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อการจัดการ ดังเช่น จากการศึกษาของ พิทยา โภคา (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อการจัดการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติ และนับถือ และด้านความสอดคล้องในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการ และ การศึกษาของ อิศราภรณ์ รัตนเดช (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการ จากการศึกษาของ ณัฐปภัศย์ พัฒน โพี และคณะ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหาร และค่านิยมทางวิชาชีพ

5.2 ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต และทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ดังเช่นการศึกษาของ ผาสุก อยู่ละ (2551) ความพึงพอใจในงาน และ

ความสุขในชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลระยอง พบว่า ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง

จากการทบทวนวรรณกรรม ความผูกพันต่อองค์การสามารถสรุปรูปแบบความผูกพันต่อองค์การได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 รูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

แนวคิดทฤษฎีองค์การเกี่ยวกับองค์การ และพฤติกรรมองค์การ

1. ความหมายขององค์การ องค์การ หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกัน ทำกิจกรรมงานภายใต้โครงสร้าง วัตถุประสงค์ และการประสานงานที่กำหนด เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

องค์การ (สมคิด บางโม, 2553) หมายถึง กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดปฏิบัติ

2. ลักษณะขององค์การ มี 5 ลักษณะ คือ

2.1 องค์การเป็นลักษณะของกลุ่มบุคคล ที่มาทำงานร่วมกัน โดยมีความเชื่อว่า คนเพียงคนเดียวไม่สามารถ กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้ เพราะฉะนั้น เมื่อมีกลุ่มบุคคลในองค์การก็ย่อมเกิดการขัดแย้งเกิดขึ้น ทั้งในลักษณะที่เป็น Personal conflict และ Technical conflict เพื่อให้้องค์การเกิดการพัฒนา อาจจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ได้

2.2 องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ คือ คนที่เข้ามาอยู่ร่วมกันต้องมี การกำหนดความสัมพันธ์ของคน และงานต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์การนั้นว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

2.3 องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ องค์การเป็นขั้นตอน ขั้นตอนหนึ่งของการบริหาร และการบริหารจัดการก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเช่นกัน โดยอาจจะเอาหลัก POSDCORB MODEL เข้ามาใช้

2.4 องค์การเป็นกระบวนการ เมื่อมีการจัดองค์การก็ต้องนำเทคนิคการบริหารจัดการ มาใช้ (การบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ) โดยการกำหนดเป็นขั้นตอน เป็น 5 ขั้นตอน คือ

2.4.1 การกำหนดเป้าหมาย ที่ชัดเจนว่าเน้นด้านไหน อย่างไร

2.4.2 การแบ่งงาน เป็นฝ่ายต่าง ๆ ที่ชัดเจน เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการตลาด ฝ่ายจัดหา

2.4.3 การจัดบุคคลเข้าทำงาน ให้ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคคล

2.4.4 การสร้างความสัมพันธ์ กำหนดความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่ง

2.4.5 องค์การเป็นระบบระบบหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ระบบเปิด คือ จะให้ความสนใจสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบปิด คือ ให้ความสนใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การเพียงอย่างเดียว

3. องค์ประกอบขององค์การ องค์การมีส่วนประกอบพื้นฐานสำคัญ อยู่ 5 ส่วน คือ

3.1 ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก คือ สมาชิกองค์การ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก เช่น

การผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ

3.2 นักบริหารระดับสูง คือ ทำหน้าที่บัญชาการสูงสุด มีหน้าที่สำคัญคือ การดูแลให้องค์กรทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดสรรทรัพยากร แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ประเมินผลการทำงาน บริหารความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม กำหนดนโยบาย

3.3 นักบริหารระดับกลาง ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับฝ่ายปฏิบัติงานหลัก

3.4 ฝ่ายที่ปรึกษา ทำหน้าที่วิเคราะห์ ปรับปรุง และกำหนดมาตรฐานงาน เช่น ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายให้คำปรึกษา

3.5 ฝ่ายสนับสนุน

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ต้องมีจุดมุ่งหมายขององค์กรมีโครงสร้าง มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายขององค์กร (Organization goal) วัตถุประสงค์ที่มีการจัดตั้งองค์กร และเป็นทิศทางการทำงาน ตลอดจนเป็นทิศทางการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายในองค์กร องค์กรหนึ่ง องค์กรอาจจะมีจุดมุ่งหมายได้มากกว่า 1 ข้อ หลัก ๆ มี 3 ข้อ คือ เพื่อแสวงหากำไร เพื่อบริการลูกค้า และ เพื่อช่วยเหลือสังคม นอกจากนี้ช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง

2. โครงสร้างขององค์กร (Organization structure) คือ ระบบให้ความสำคัญของคนที่มาทำงานร่วมกันในองค์กรว่าใครมีความสำคัญใครเป็นหัวหน้า ใครเป็นลูกน้อง ใครเป็นผู้ออกคำสั่ง ใครเป็นผู้รับคำสั่ง โครงสร้างขององค์กรจะเป็นตัวที่ทำให้เห็นระบบงานทั้งหมดขององค์กร ว่าเริ่มต้นตรงไหน ส่งต่อไปที่ใคร และสิ้นสุดที่ไหน โครงสร้างขององค์กรอาจจะถูกจัดลำดับโดยใช้ความสำคัญของคนหรือความสำคัญของงานก็ได้ โครงสร้างขององค์กรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ โครงสร้างมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างต้องรวม และเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายยังมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น การเปลี่ยนผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรใหม่ จึงทำให้เป็นโอกาสที่ทำการทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรใหม่เพราะผู้บริหารคนใหม่ มักมีมุมมองที่แตกต่างจากคนเดิม และอาจริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้ต้องปรับโครงสร้างองค์กร

3. บุคคล บุคคลกับองค์กรต้องไปด้วยกัน ต้องพึ่งพาซึ่งกัน และกัน ในแต่ละองค์การย่อมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน กล่าวคือบุคคล

จะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลา และศักยภาพในขณะเดียวกันบุคคลก็คาดหวังจากองค์การว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสใน การทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า

4. สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization environment) หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีโดยตรงต่อการดำเนินการขององค์การ เช่น ลูกค้าหรือผู้รับบริการ วัตถุดิบ ตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ เทคนิคการจัดการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น

4. ลักษณะงาน ลักษณะงานในองค์การอธิบายโดยใช้ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) ของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน จุริพร กาญจนการุณ, 2551) คุณลักษณะต่าง ๆ ของงานที่สามารถสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ และทำงานได้ดีขึ้นโดยเชื่อว่าบุคคลจะตั้งใจทำงานหนัก เมื่อเขาได้รับรางวัลตอบแทนจากงานที่เขาทำ และรู้ว่าการที่เขาทำพอใจโดยอาศัยแนวคิดของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นพื้นฐานมีดังนี้

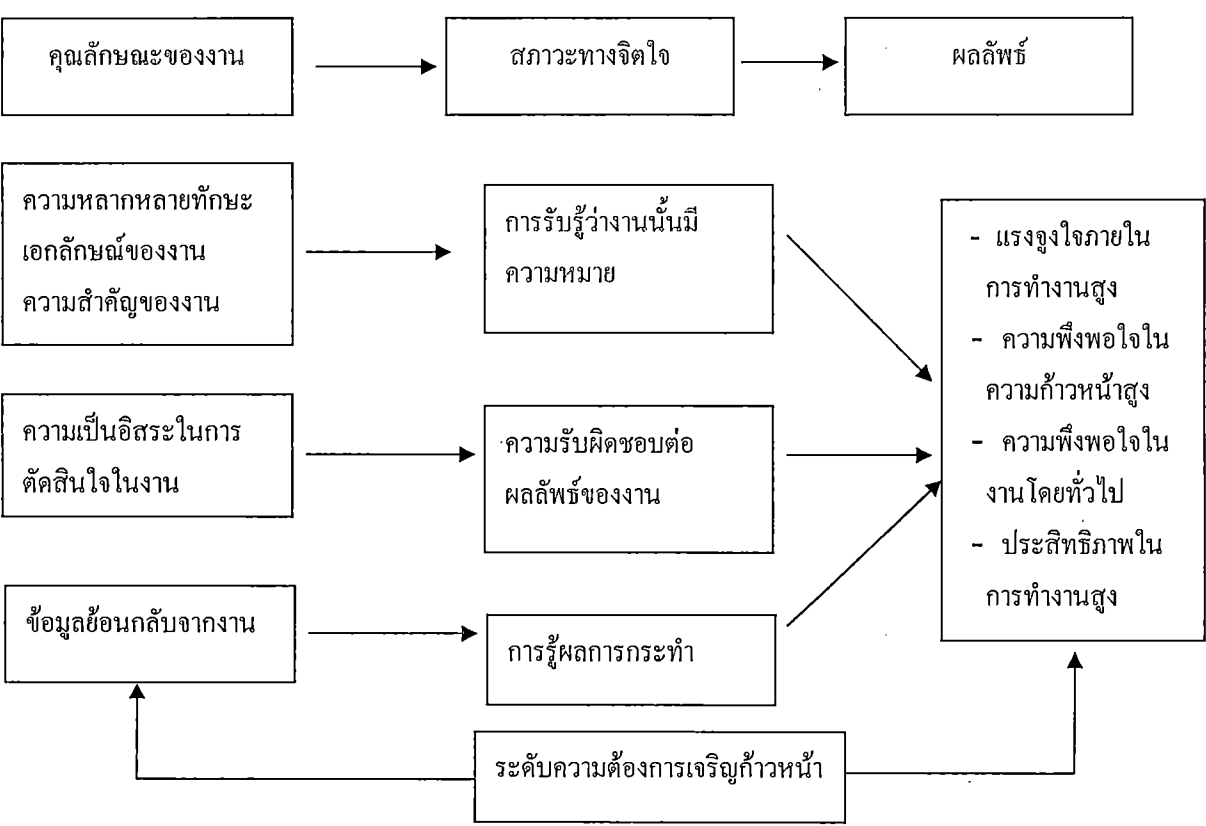
4.1 สถานภาพทางจิตวิทยา ที่มีผลให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เกิดขึ้นใน 3 สถานะ ประสพการณ์ด้านการมีความหมายของงาน ประสพการณ์ด้านความรับผิดชอบต่องานการรู้ผลการกระทำ นั่นคือ ในการทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าสถานการณ์ทั้งสามนี้เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจ และคาดหวังว่าจะมีประสพการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่จะตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลง และอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดประกอบหนึ่งของสถานะทางจิตใจนี้ขาดไปสถานะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด

4.2 คุณลักษณะเฉพาะของงาน ที่สำคัญมี 5 ลักษณะ คือ ทักษะนานาประการ ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ และข้อมูลป้อนกลับ คุณลักษณะของ 3 ประการแรกนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความรู้สึก ในคุณค่า และความหมายของงาน โดยถ้าคุณลักษณะของงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่ำ ก็มีผลทำให้ระดับของการมีความหมายของงานนั้นลดต่ำลง และในอีกนัยหนึ่ง แม้ว่าคุณลักษณะของงาน 2 คุณลักษณะของงานจะลดต่ำลง แต่ยังรู้สึกว่าการงานนั้นมีความหมายอยู่ หากคุณลักษณะหนึ่งของงานยังอยู่ในระดับที่สูงเพียงพอ ซึ่งหมายความว่าไม่จำเป็นที่คุณลักษณะทั้ง 3 ของงานนั้นจะต้องอยู่ในระดับที่สูงเสมอไป

4.3 คุณลักษณะที่สำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงานดังนี้คือ ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อสถานภาพทางจิตวิทยา 3 ประเภทจะเป็นตัวตัดสินว่าพนักงานคนหนึ่ง ๆ มีสถานะรับการจูงใจในการทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพหรือไม่ และยังแสดงให้เห็นถึงระดับของผลที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล และจากงานซึ่งเป็นผลมาจากระดับของสถานภาพทางจิตวิทยา ซึ่งรับอิทธิพลจากคุณลักษณะเฉพาะของงานอีกต่อหนึ่งอย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ของมิติต่าง ๆ ตามกล่าวมาอาจจะไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ถ้าขาดการตรวจสอบองค์ประกอบที่สำคัญของผู้ปฏิบัติ

4.4 ตัวตรวจสอบ ประกอบด้วย การมีความรู้ และทักษะความต้องการความเจริญก้าวหน้า และความสำนึกส่วนบุคคล และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมมีหรือไม่ สถานการณ์ที่เป็นตัวตรวจสอบทั้ง 3 ประการนี้ ควรได้รับความสนใจกระตุ้นให้มีในตัวบุคคล ผู้ปฏิบัติงานก่อน จึงจะก่อให้เกิดผลที่ดีในการทำงานดังรายละเอียดในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ของ Hackman and Oldha (1980 อ้างถึงใน จุรีพร กาญจนการุณ, 2551)

สรุปได้ว่าลักษณะงานที่ท้าทาย ความหลากหลาย การใช้ทักษะความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ความรอบคอบส่วนบุคคล และโอกาสในการสร้างผลงานที่มีความสำคัญ บุคลากร

สาธารณสุขได้งานที่มีลักษณะดังกล่าวในระดับสูง และมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานสูง ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

5. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นระยะเวลาที่บุคคลได้สร้างผลงาน พัฒนางาน สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ดังนั้น บุคคลที่มีประสบการณ์นานมีแนวโน้มที่จะเข้าใจในหลักการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลารับรู้ทางสังคม และเป็น การแสดงอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์กรเป็นผู้สร้างขึ้นมา Steers (1997) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังเช่นการศึกษาของ อาร์พร ธรรมอักษร (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับผลการตอบสนองจาก องค์กร และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life - QWL) เป็นองค์ประกอบ หรือ มิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แบ่งออกได้เป็นสามกลุ่ม (จำเนียร จวงตระกูล, 2552) ดังนี้

6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life - QWL) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นการพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาท ที่มีผลกระทบต่องานของตน และมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่าน และไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงานเช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Cotetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่ม อิสระ (Autonomous Work Groups)

6.2 ความผาสุกของพนักงาน (Employee Wellness) วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มที่เน้นความผาสุกของพนักงานเป็นมุมมองแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ซึ่งเน้นที่การให้คำปรึกษา และการให้บริการเพื่อความ ผาสุกของพนักงาน เช่น การจัดการความเครียด (Stress Management) และการส่งเสริมสุขภาพ

พนักงาน (Employee Wellness and Health Promotion)

6.3 ความสมดุลของงานกับชีวิต (Work - life Balance) เป็นการสร้างความสมดุลระหว่าง “งาน” กับ “ชีวิตส่วนตัว” ด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งมากเกินไป หากองค์การจะรักษาพนักงานเอาไว้ได้องค์การจะต้องปรับปรุงขวัญกำลังใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจลดความกดดันหรือความเครียด และลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานลง

ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร (2554) ได้สรุปแนวคิดระหว่างชีวิตการทำงาน/ ชีวิตส่วนตัว ของนักวิชาการหลายท่านไว้ดังนี้

1. การแบ่งแยกระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว เป็นการสร้างปัญหาให้กับทั้งธุรกิจ และพนักงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และชีวิตครอบครัวแย่ลงเรื่อย ๆ

1.1 การสร้างความสมดุล และเชื่อมโยงระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว จะเป็นตัวทำให้พนักงานมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงาน และทำให้องค์การมีโอกาที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความยากลำบากในชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัวจะนำไปสู่ผลการทำงานที่แย่ลง ซึ่งทำให้องค์การไม่มีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายได้

1.3 การปรับปรุงโครงสร้างวิธีการในการทำงาน ซึ่งเน้นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว จะนำไปสู่ผลลัพธ์แบบ “ชนะ – ชนะ” ด้วยบรรยากาศในการทำงานแบบนี้จะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน และทำให้พนักงานสร้างผลงานให้กับบริษัทได้ดีขึ้น

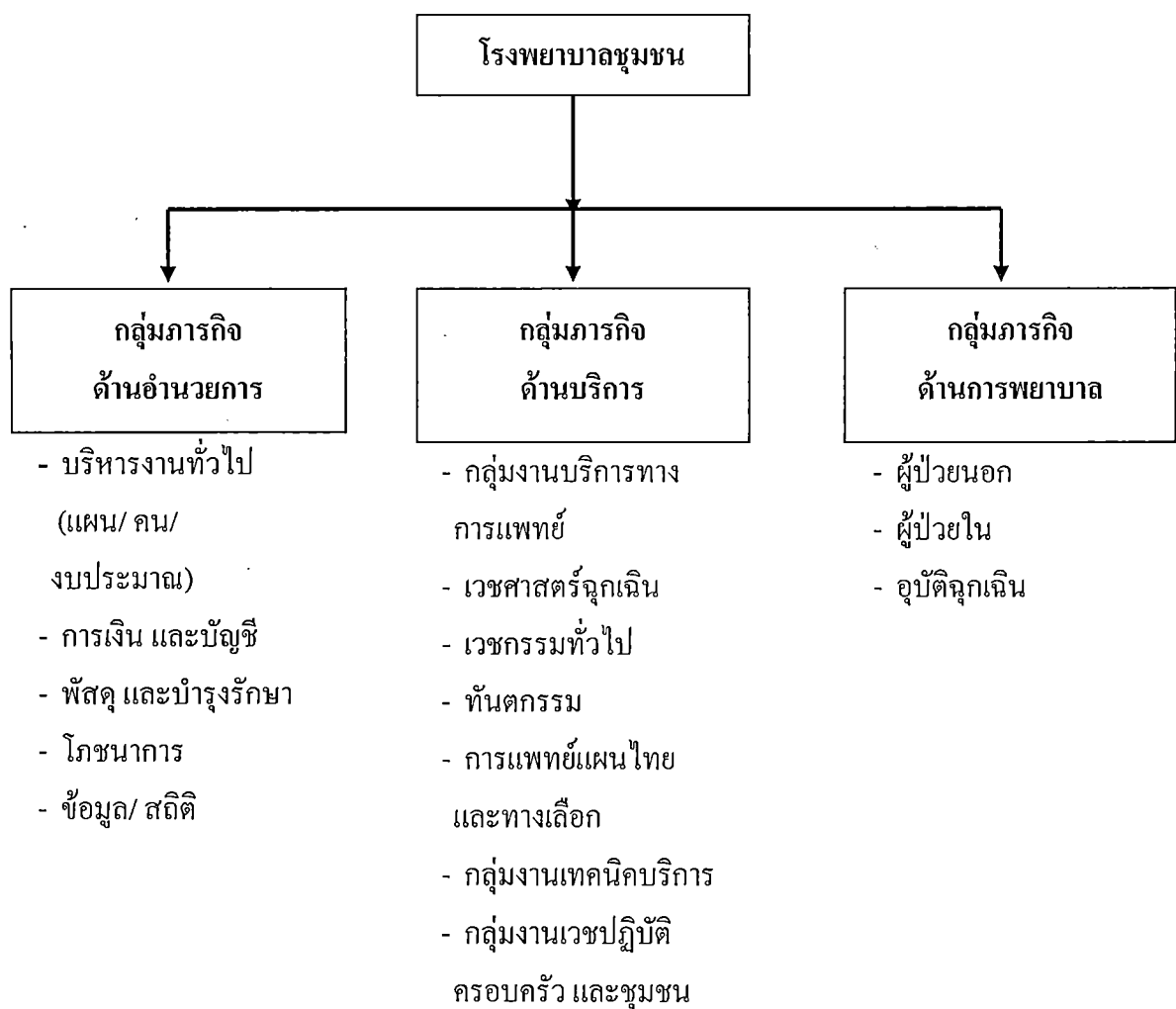
Walto (1975 อ้างใน ญัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2551) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (Criteria of Work Life) ไว้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสในการใช้ และพัฒนาความสามารถของพนักงาน
4. ความมั่นคง และโอกาสในการเจริญเติบโต
5. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน
6. การปกป้องสิทธิของพนักงาน
7. สมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (Organizational Social Responsibility)

แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน

1. โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยบริการสุขภาพที่ให้บริการด้านการแพทย์ และ สาธารณสุขระดับอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ กระทรวงสาธารณสุขได้ให้คำจำกัดความของโรงพยาบาลชุมชนว่า เป็นสถานบริการสาธารณสุข ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 150 เตียง ลงมา เป็นศูนย์บริการ และวิชาการด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ และมีหน้าที่เสมือนเป็นสถานีอนามัยประจำตำบลที่ตั้งโรงพยาบาล มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทในเขตตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล หรือในเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้งโรงพยาบาลซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณหนึ่งหมื่นคน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้าหน่วยงาน และอยู่ในสายการสนับสนุนทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2539)

โรงพยาบาลชุมชนได้ถือกำเนิดอย่างแท้จริงใน พ.ศ.2518 จากการที่รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งโรงพยาบาลทุกอำเภอทั่วประเทศ จึงทำให้มีการยกฐานะจาก “ศูนย์การแพทย์ และอนามัย” เป็น “โรงพยาบาลอำเภอ” และมีการจัดตั้งโรงพยาบาลอำเภอเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก ทำให้ใน พ.ศ.2520 มีโรงพยาบาลอำเภอทั่วประเทศ 254 แห่ง ต่อมา พ.ศ.2525 ได้เปลี่ยนชื่อจาก “โรงพยาบาลอำเภอ” เป็น “โรงพยาบาลชุมชน” จนถึงปัจจุบัน โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน (สำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2547, หน้า 7) มีการแบ่งโครงสร้างดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน

2. บทบาท และหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน บทบาท และหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข ในแผนงานบริการสาธารณสุขระดับอำเภอตามแผนฯ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 ทำการตรวจวินิจฉัย และให้การบำบัดรักษาผู้ป่วย ในขีดความสามารถระดับปฐมภูมิทุติยภูมิเป็นหลักทั้งภายใน และภายนอกโรงพยาบาล

2.2 ศึกษานโยบาย วิเคราะห์สถานการณ์ จัดทำแผนงาน โครงการ บริหารโครงการ และดำเนินการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างผสมผสาน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟู

2.3 การจัดบริการรักษาพยาบาลแบบหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ การบริการจัดการระบบส่ง

ต่อผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนการรักษาพยาบาลทางวิทยุ และวิทัศน์ทางไกลในฐานะที่เป็นแม่ข่าย และเครือข่ายย่อย

2.4 เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้บริการ และเป็นที่ปรึกษาวิชาการทางการแพทย์ และสาธารณสุขของประชาชนในชุมชน และหน่วยงานในชุมชน ได้แก่ สถานีอนามัย เทศบาล ศสมช. อบต. สภาตำบล และโรงพยาบาลชุมชนในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน

2.5 นิเทศฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และอำเภอให้มีความรู้ความสามารถในด้านการให้บริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข การพัฒนาจิตความสามารถทางวิทยาศาสตร์ เช่น การตรวจหาพยาธิ การตรวจเลือดเบื้องต้น เป็นต้น

2.6 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสารสนเทศสาธารณสุขชุมชน และอำเภอ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา เสนอหน่วยงานเหนือตามลำดับ

2.7 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานสาธารณสุข และการแพทย์ของโรงพยาบาลชุมชนให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

2.8 สนับสนุนองค์กรชุมชน และสร้างเครือข่ายให้ต่อเนื่องเชื่อมโยงถึงชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยกระบวนการสาธารณสุขมูลฐาน และเพิ่มศักยภาพในการดูแลตนเองของประชาชน

2.9 บริการดูแลทางด้านสังคมวิทยา ได้แก่ การบริการให้คำปรึกษาทางการแพทย์ และสังคม การให้กำลังใจ และสนับสนุนให้เกิดกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในกลุ่มที่มีปัญหาทางการแพทย์ และสาธารณสุขเดียวกัน

2.10 บริการช่วยเหลือทางด้านกฎหมายจริยธรรม ซึ่งได้แก่ การคุ้มครองปกป้องสิทธิมนุษยชนของผู้ติดเชื้อกลุ่มเช่น เอดส์ หรือโรคร้ายแรงอื่น ๆ มิให้ถูกละเมิด เป็นต้น

2.11 ดำเนินการโครงการพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการเข้าร่วมบรรเทาสาธารณสุขตาม พ.ร.บ.ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

3. ทรัพยากร/ บุคลากรของโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุขได้จัดแบ่งขนาดของโรงพยาบาลชุมชนออกเป็น 4 ขนาด ประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10 - 30 เตียง โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง และโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 120 - 150 เตียง ซึ่งโรงพยาบาลชุมชน แต่ละขนาดจะมีอัตรากำลังแตกต่างกันไป คือ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10 - 30 เตียง มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการประมาณ 88 ตำแหน่ง ขนาด 60 เตียง มีประมาณ 121 ตำแหน่ง ขนาด 90 เตียง มีประมาณ 146 ตำแหน่ง และขนาด 120 - 150 เตียง มีประมาณ 171 ตำแหน่ง ให้บริการครอบคลุมประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป บุคลากร

ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษา และรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

วัลภา พัวพงษ์พันธ์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มวิชาชีพเฉพาะบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบไปด้วยวิศวกร โปรแกรมเมอร์ และสถาปนิก จำนวน 632 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 21 ปี พนักงานที่มีรายได้สูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ

พิมอรัญ คนรู้ (2548) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ จำนวน 172 คน จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่งทั่วประเทศ พบว่า ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งวิทยากร ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และหน้าที่ผู้บริหารความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กุตยา เต็มชวลา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงาน หน่วยการวางแผน และพัฒนาระบบไฟฟ้า หน่วยงานอำนวยการ หน่วยงานเศรษฐกิจ และการเงิน หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานการตลาด หน่วยงานธุรกิจก่อสร้าง และบำรุงรักษา หน่วยงานธุรกิจวิศวกรรม และหน่วยงานธุรกิจสารสนเทศ และสื่อสาร จำนวน 365 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้น พบว่า พนักงานการไฟฟ้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ลักษณะงาน รองลงมาคือลักษณะส่วนบุคคล ผลประโยชน์ตอบแทน และประสบการณ์ในการทำงานตามลำดับ

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ระยอง เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท จำนวน 263 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่พึ่งได้ รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.62

ผกานันท์ ภูักัณห์พันธ์ (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 219 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์การ และด้านงานตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม คือ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

วันดี ทับทิม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 276 คน พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

กชพร ชาวท่าโขลง (2550) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ สองพี่น้องจังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ เพศ และความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย การแสดงตน ความต้องการการมีส่วนร่วม ความภักดีต่อองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการแสดงตน คือ รายได้/ค่าตอบแทน สถานภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ความภักดีต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจในงาน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลจำนวน 156 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรรพรรณ ผดุงรัชดาภิ (2550) ศึกษาคุณภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ จำนวน 191 คน กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจงที่มีตำแหน่งงาน 10 ปีขึ้นไป พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และประเภทตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สิทธิชัย สอเจริญชัย (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรู้สึกในระหว่างการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิกัญญา แซ่ตั้ง (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรไนเพชร กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุการทำงาน และเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านทัศนคติในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

สมคนย์ เกษมสำราญ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ความมีอิสระใน

งาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร ความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุรินทร์ สายพรหม (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของอาสาสมัครกับองค์กร อาสาสมัครในตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่งอื่นในสังคมหรือชุมชน และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ ปัจจัยในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่กับอาสาสมัคร ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จรีพร กาญจนการุณ (2551) ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) กลุ่มตัวอย่างเจาะจงเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการของคณะศิลปศาสตร์ มจธ. จำนวน 59 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีการรับรู้เกี่ยวกับด้านความหลากหลายทักษะ และด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับกำลังขวัญในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยในการทำนายกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 คือ การรับรู้เกี่ยวกับความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน 4) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าสภาพการทำงานปัจจุบันนั้นมีการใช้แรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานอย่างมาก และมีมาตรการเพื่อรักษากำลังขวัญการปฏิบัติงาน เช่น มีหน่วยงานสนับสนุนการทำงาน มีสวัสดิการ มีการสัมมนา เป็นต้น แนวทางการส่งเสริมบำรุงรักษากำลังขวัญการปฏิบัติงานมีหลายประการ ได้แก่ การสร้างเสริมแรงจูงใจภายใน และภายนอก ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และวิชาการ การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ความเข้มแข็งของการสื่อสารในองค์กร บทบาทผู้บริหารที่มีความยุติธรรม และความรู้สึกมั่นคง

พนิดา จงคำเกิง (2551) ศึกษาการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงแรม ABC กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร อายุระหว่าง 20 - 35 ปี ทั้งเพศหญิง และเพศชาย จำนวน 50 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาการลาออกของบุคลากร คือ ปัญหางานล้นมือ และเงินเดือนน้อย ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุง ในด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านสิ่งจูงใจ ตามลำดับ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร

ปภาดา ต้นตรวศ์กุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร จำนวน 360 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน (ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ) ส่วน เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส กลุ่มตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ธารินี สุเพ็งคำ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครู จำนวน 344 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สุมิตรา พรหมถาวร (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร จำนวน 406 นาย ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ พบว่า ทั้งลักษณะของงาน และประสบการณ์การทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจรต่างก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดี

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ จำนวน 354 คน สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากร ร้อยละ 63.6 มีความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

ลัดดา ชาราศักดิ์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อิสราภรณ์ รัตนเดช (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุนทร นามโคตรศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร จำนวน 200 คน ศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม

สุวรรณิ โกเมศ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ จำนวน 191 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยลักษณะองค์การทุกด้าน (ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน (ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงาน และผลย้อนกลับของงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ทำงานทุกด้าน (ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันใน

องค์การ ตัวแปรที่ทำนาย คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ

พิทยา โภคา (2553) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 389 คน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนระดับการศึกษา และระยะปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2554) ศึกษาสัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยศึกษาจากเอกสารย้อนหลัง ทบทวนข้อมูลจากฐานบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเอกสารใบลาออกของพยาบาลทั้งหมดจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ เป็นระยะเวลา 10 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 - 2553 จำนวน 351 ราย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากกว่าครึ่งของจำนวนผู้ที่ลาออกทั้งหมดทุกปี และมีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้น เหตุผลการลาออก คือ ปัจจัยด้านครอบครัว (การกลับภูมิลำเนา ดูแลบิดามารดา การติดตามคู่สมรส) การได้งานใหม่ การศึกษาต่อ ประกอบอาชีพส่วนตัว ปัญหาสุขภาพ เกษียณก่อนกำหนด และถึงแก่กรรม

Cohen (1993) ศึกษาอัตราการลาออกกับความผูกพันต่อองค์การโดยการสังเคราะห์จากงานวิจัย พบว่าอัตราการลาออกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลกระทบที่สำคัญมาก

Cohen (1993) ศึกษาอายุ และระยะในตำแหน่งงาน กับความผูกพันต่อองค์การโดยการสังเคราะห์จากงานวิจัย พบว่ากลุ่มย่อยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และกลุ่มย่อยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะในตำแหน่งงานนาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Shanhnawaz และ Jafri (2009) ศึกษาทุนทางจิตวิทยาที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านความสามารถในตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี พลังสุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

Ziauddin, Khan, Jam และHijazi (2010) ศึกษาผลกระทบของความเครียดในงานของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความเครียดในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ไม่มีความสัมพันธ์ในด้านบรรทัดฐาน

Ahmad, Shanhzad, Rehman, Khan และShad (2010) ศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความตั้งใจที่จะลาออกของบุคลากรศูนย์บริการทางโทรศัพท์ในปากีสถาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรจากศูนย์บริการทางโทรศัพท์ในปากีสถาน 114 ศูนย์ พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกของบุคลากรมีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่มีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา คือบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 2,221 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเข้า ดังนี้ ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี เกณฑ์การคัดออก คือ จำนวนเอกสารที่ได้รับกลับมาไม่ครบ

2. ขนาดตัวอย่าง ขนาดตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาหาขนาดตัวอย่างจากประชากร โดยใช้การคำนวณหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ย กรณีทราบขนาดของประชากร โดยใช้สูตรของ บุญธรรม (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 117)

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{Z^2\sigma^2 + Nd^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

Z = ค่าสถิติของการแจกแจงแบบปกติมาตรฐานกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งค่า Z มีค่าเท่ากับ 1.96

σ^2 = ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ $(0.48)^2$ ซึ่งได้จากการศึกษาของ อาริรัตน์ รัตนสุภาชัย (2552) เรื่องบรรยากาศกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

d = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

โดย
$$n = \frac{(2221 \times 1.96 \times 1.96 \times 0.48 \times 0.48)}{(1.96 \times 1.96 \times 0.48 \times 0.48) + (2221 \times 0.05 \times 0.05)}$$
$$= 304.7$$

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 305 คน เพื่อลดปัญหาการตอบแบบสอบถามกลับไม่ครบ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น ร้อยละ 15 เพราะฉะนั้น ในการศึกษานี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 หาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายโรงพยาบาลชุมชนใน จังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 2 การคำนวณสัดส่วนตัวอย่างการศึกษา แยกรายโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ (คน)
บ้านเขว้า	146	23
เทพสถิตย์	117	19
หนองบัวแดง	190	30
จัตุรัส	175	28
บำเหน็จณรงค์	185	29
หนองบัวระเหว	107	17
เกษตรสมบูรณ์	160	25
ภูเขียว	337	53
บ้านแท่น	108	17
แก้งคร้อ	215	34
คอนสวรรค์	134	21
ภักดีชุมพล	110	17
โนนสง่า	103	16
คอนสาร	134	21
รวม	2,221	350

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนตามประเภทวิชาชีพของบุคลากรแยกตามรายโรงพยาบาลชุมชน

ตารางที่ 3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วน ตามประเภทบุคลากร แยกราย
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

โรงพยาบาล ชุมชน	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	ข้าราชการ การ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม	ข้าราชการ การ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
บ้านเขว้า	75	1	12	58	146	12	0	2	9	23
เทพสถิตย์	46	0	12	59	117	7	0	2	10	19
หนองบัวแดง	76	1	22	91	190	12	0	4	14	30
จัตุรัส	89	1	0	85	175	14	0	0	14	28
บ้านหันฉัตร	76	2	24	83	185	12	0	4	13	29
หนองบัวระเหว	49	1	8	49	107	8	0	1	8	17
เกษตรสมบูรณ์	65	2	14	79	160	11	0	2	12	25
ภูเขียว	133	1	29	174	337	21	0	5	27	53
บ้านแท่น	49	1	11	47	108	8	0	2	7	17
แก้งคร้อ	106	1	19	89	215	17	0	3	14	34
คอนสวรรค์	64	1	16	53	134	10	0	3	8	21
ภักดีชุมพล	31	2	6	71	110	5	0	1	11	17
เนินสง่า	49	1	7	46	103	8	0	1	7	16
คอนสาร	42	1	14	77	134	7	0	2	12	21
รวม	950	16	211	1044	2221	152	0	35	169	350

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มเลือกตัวอย่างจากแต่ละ โรงพยาบาลชุมชน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายให้
ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามต้องการ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม โดย
แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา
ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบ
ปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบประเมินการตระหนักในคุณค่าตนเอง ของโรเซนเบิร์ก พัฒนาโดย
ฐปณีย์ ตั้งจิตภักดีสกุล (2545 อ้างในสุชีรา ภัทรายุตวรรตน์, 2545) ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาประยุกต์ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ เป็นการประเมินการตระหนักในคุณค่าตนเองเกี่ยวกับ
ความรู้สึกรักตนเอง การยอมรับตนเอง และการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ เป็นข้อความที่มี
ความหมายทางบวก 7 ข้อ คือ ข้อที่ 1, 2 ,3 ,4, 6, 7 และ 8 และข้อความที่มีความหมายทางลบ 1 ข้อ
คือข้อที่ 5 ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด

ข้อความทางบวก คะแนนเห็นด้วยมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด = 5 4 3 2 1

ข้อความทางลบ คะแนนเห็นด้วยมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด = 1 2 3 4 5

คำอธิบายของคำตอบ

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน

น้อย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

การแปลผล พิจารณาจากคะแนนที่ได้ ซึ่งแบ่งแบบอันตรภาคชั้น (Class interval)
ระดับคะแนนเฉลี่ย เป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) จากจำนวนข้อ
คำถาม 8 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน 1-5 คะแนน ดังนั้น คะแนนทำได้ต่ำสุด = 8 คะแนน คะแนนทำได้
สูงสุด = 40 คะแนน เพราะฉะนั้นมีผู้ได้คะแนนเต็ม = 40 คะแนน

$$\text{ช่วงคะแนนในชั้น} = \frac{\text{คะแนนทำได้สูงสุด} - \text{คะแนนทำได้ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลผลคะแนน ดังนี้

คะแนน 29 – 40 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง
อยู่ในระดับมาก

คะแนน 18 – 28 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนน้อยกว่า 18 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง
อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 ลักษณะองค์การ ในความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เป็นคำถามปลายเปิดที่เป็นเชิงบวกให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อความทางบวก คะแนนเห็นด้วยมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด = 5 4 3 2 1

คำอธิบายของคำตอบ

- มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
- มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน
- น้อย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

การแปลผล พิจารณาจากคะแนนที่ได้ ซึ่งแบ่งแบบอันตรภาคชั้น (Class interval) ระดับคะแนนเฉลี่ย เป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2553, หน้า 206) จากจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน 1-5 คะแนน ดังนั้น คะแนนทำได้ต่ำสุด = 16 คะแนน คะแนนทำได้สูงสุด = 80 คะแนน เพราะฉะนั้นมีผู้ได้คะแนนเต็ม = 80 คะแนน

ช่วงคะแนนในชั้น =
$$\frac{\text{คะแนนทำได้สูงสุด} - \text{คะแนนทำได้ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

- การแปลผลคะแนน ดังนี้
- คะแนน 59 – 80 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การอยู่ในระดับมาก
 - คะแนน 38 – 58 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
 - คะแนนน้อยกว่า 38 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 4 ลักษณะงาน ในความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เป็นคำถามปลายเปิดที่เป็นเชิงบวกให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อความทางบวก คะแนนเห็นด้วยมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด = 5 4 3 2 1

คำอธิบายของคำตอบ

- มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
- มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน

น้อย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

การแปลผล พิจารณาจากคะแนนที่ได้ ซึ่งแบ่งแบบอันตรภาคชั้น (Class interval)

ระดับคะแนนเฉลี่ย เป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) จากจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน 1-5 คะแนน ดังนั้น คะแนนทำได้ต่ำสุด = 16 คะแนน คะแนนทำได้สูงสุด = 80 คะแนน เพราะฉะนั้นมีผู้ได้คะแนนเต็ม = 80 คะแนน

$$\text{ช่วงคะแนนในชั้น} = \frac{\text{คะแนนทำได้สูงสุด} - \text{คะแนนทำได้ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลผลคะแนน ดังนี้

คะแนน 59 – 80 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 38 – 58 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง

คะแนนน้อยกว่า 38 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับ

น้อย

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการทำงาน ในความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เป็นคำถามปลายเปิดที่เป็นเชิงบวกให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อความทางบวก คะแนนเห็นด้วยมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด = 5 4 3 2 1

คำอธิบายของคำตอบ

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน

น้อย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

การแปลผล พิจารณาจากคะแนนที่ได้ ซึ่งแบ่งแบบอันตรภาคชั้น (Class interval)

ระดับคะแนนเฉลี่ย เป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553 หน้า 206) จากจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน 1-5 คะแนน ดังนั้น คะแนนทำได้ต่ำสุด = 16 คะแนน คะแนนทำได้สูงสุด = 80 คะแนน เพราะฉะนั้นมีผู้ได้คะแนนเต็ม = 80 คะแนน

ช่วงคะแนนในชั้น = $\frac{\text{คะแนนทำได้สูงสุด} - \text{คะแนนทำได้ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

การแปลผลคะแนน ดังนี้

- คะแนน 59 – 80 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- คะแนน 38 – 58 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนน้อยกว่า 38 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เป็นคำถามปลายเปิดที่เป็นเชิงบวกให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อความทางบวก คะแนนเห็นด้วยมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด = 5 4 3 2 1

คำอธิบายของคำตอบ

- มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
- มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน
- น้อย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

การแปลผล พิจารณาจากคะแนนที่ได้ ซึ่งแบ่งแบบอันตรภาคชั้น (Class interval) ระดับคะแนนเฉลี่ย เป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2553, หน้า 206) จากจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน 1-5 คะแนน ดังนั้น คะแนนทำได้ต่ำสุด = 8 คะแนน คะแนนทำได้สูงสุด = 40 คะแนน เพราะฉะนั้นมีผู้ได้คะแนนเต็ม = 40 คะแนน

ช่วงคะแนนในชั้น = $\frac{\text{คะแนนทำได้สูงสุด} - \text{คะแนนทำได้ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

การแปลผลคะแนน ดังนี้

- คะแนน 29 – 40 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

คะแนน 18 – 28 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนน้อยกว่า 18 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กร ในความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เป็นคำถามปลายปิดที่เป็นเชิงบวกให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์
การให้คะแนนคำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด

ข้อความทางบวก คะแนนเห็นด้วยมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด = 5 4 3 2 1

คำอธิบายของคำตอบ

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน

น้อย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

การแปลผล พิจารณาจากคะแนนที่ได้ซึ่งแบ่งแบบอันตรภาคชั้น (Class interval)
ระดับคะแนนเฉลี่ย เป็น 3 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2553, หน้า 206) จากจำนวนข้อ
คำถาม 20 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน 1-5 คะแนน ดังนั้น คะแนนทำได้ต่ำสุด = 20 คะแนน คะแนนทำ
ได้สูงสุด = 100 คะแนน เพราะฉะนั้นมีผู้ได้คะแนนเต็ม = 100 คะแนน

$$\text{ช่วงคะแนนในชั้น} = \frac{\text{คะแนนทำได้สูงสุด} - \text{คะแนนทำได้ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลผลคะแนน ดังนี้

คะแนน 73 – 100 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่
ในระดับมาก

คะแนน 46 – 72 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่
ในระดับปานกลาง

คะแนนน้อยกว่า 46 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่
ในระดับน้อย

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถามตลอดจนตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีลักษณะสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม และนำเครื่องมือไปปรับปรุงการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมด้านภาษา รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปหาความเที่ยง

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีลักษณะสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.97 แบบสอบถามการตระหนักในคุณค่าตนเอง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากคณะบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการออกหนังสืออนุญาตในการทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ

2. จัดทำหนังสือราชการประสานงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ทำการศึกษาและติดต่อประสานงานกับฝ่ายแผนงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้ศึกษาสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แจกแบบสอบถามให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนทั้งหมด

5. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแคว์ และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยตัวแปรทั้งสอง เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 436) ดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

$r =$ น้อยกว่า ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย

$r = \pm 0.30$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

$r = \pm 0.70$ ถึง ± 1 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก

การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาค้ำครองสิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาให้แก่กลุ่มตัวอย่าง อธิบายวัตถุประสงค์และความสำคัญของการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การขออนุญาตในการตอบคำถาม การปกปิดและรักษาความลับของตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษา

ผู้เข้าร่วมเป็นตัวอย่างการศึกษาจะได้รับข้อมูลถึงสิทธิต่างๆ ดังนี้ คือ สิทธิในการถอนตัวออกจากการศึกษา ข้อมูลต่างๆ ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ การเผยแพร่ผลการศึกษา และนำเสนอเป็นทางวิชาการ และไม่มีการเปิดเผยชื่อของผู้เข้าเป็นตัวอย่างการศึกษาโดยเด็ดขาด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามโดยแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 350 ฉบับ ได้รับกลับคืน 350 ฉบับได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 345 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 98.6 ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
2. ปัจจัยลักษณะองค์การ
3. ปัจจัยลักษณะงาน
4. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน
5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
6. ความผูกพันต่อองค์การ
7. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษารั้งนี้ เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุเฉลี่ย 35.19 ปี สูงสุด 60 ปี ต่ำสุด 20 ปี โดยกระจายอยู่ในกลุ่มอายุ น้อยกว่า 30 ปี มากสุดถึงร้อยละ 36.5 รองลงมากลุ่มอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 29.3 อายุ 40 - 49 ปี ร้อยละ 25.8 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป เพียงร้อยละ 8.4 เพศหญิง ร้อยละ 76.8 เพศชาย เพียงร้อยละ 23.2 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสอยู่ ร้อยละ 51.6 โสด ร้อยละ 44.9 หม้าย/หย่า/แยก เพียง ร้อยละ 3.5 การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.3 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 35.4 ปริญญาโทขึ้นไปเพียงร้อยละ 4.3 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,330.34 บาท สูงสุด 100,000 บาท ต่ำสุด 2,000 บาท โดยกระจายอยู่ระหว่าง 15,000 - 24,999 บาท ร้อยละ 31.9 ภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ 79.4 อยู่ในต่างจังหวัดเพียง ร้อยละ 20.6 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 9.67 ปี สูงสุด 40 ปี และต่ำสุด 1 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 4 ปี ร้อยละ 31.3 รองลงมา 10 - 19 ปี ร้อยละ 29.8 , 4 - 9 ปี ร้อยละ 26.0 และ 20 ปีขึ้นไป เพียงร้อยละ 13.0

สถานภาพการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 48.1 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 42.9 ลูกจ้างประจำเพียง ร้อยละ 8.1 ส่วนตำแหน่งงาน จำนวนมากสุดเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 29.3 รองลงมาเป็นพนักงานช่วยเหลือคนไข้ ร้อยละ 13.3 คนงานฝ่ายการพยาบาล ร้อยละ 8.7 แพทย์ ร้อยละ 5.8 และ เภสัชกร ร้อยละ 4.9 รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ยอดรวม	345	100.0
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30	126	36.5
30 – 39	101	29.3
40 – 49	89	25.8
ตั้งแต่ 50 ขึ้นไป	29	8.4
อายุเฉลี่ย 35.19 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.31) ต่ำสุด 20 ปี สูงสุด 60 ปี		
เพศ		
ชาย	265	76.8
หญิง	80	23.2
สถานภาพสมรส		
โสด	155	44.9
คู่	178	51.6
หม้าย/ หย่า/ แยก	12	3.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	122	35.4
ปริญญาตรี	208	60.3
ปริญญาโทขึ้นไป	15	4.3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ (บาท)		
น้อยกว่า 10,000	82	23.8
10,000 - 14,999	53	15.4
15,000 - 24,999	110	31.9
ตั้งแต่ 25,000 ขึ้นไป	100	29.0
รายได้เฉลี่ย 20,330.34 บาท (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 13,456.56)		
รายได้ต่ำสุด 2,000 บาท รายได้สูงสุด 100,000 บาท		
ภูมิลำเนาเดิม		
อยู่ในจังหวัดชัยภูมิ	274	79.4
อยู่ต่างจังหวัด	71	20.6
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)		
ต่ำกว่า 4	108	31.3
4 - 9	92	26.7
10 - 19	100	29.8
ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป	45	13.0
ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.67 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.11)		
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 40 ปี		
สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	166	48.1
ลูกจ้างประจำ	28	8.1
ลูกจ้างชั่วคราว	148	42.9
ตำแหน่งงาน		
พยาบาลวิชาชีพ	101	29.3
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	46	13.3
คนงานฝ่ายการพยาบาล	30	8.7
แพทย์	20	5.8
เภสัชกร	17	4.9

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	14	4.1
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	14	4.1
ทันตแพทย์	13	3.8
เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน	11	3.2
นักวิชาการสาธารณสุข	11	3.2
นักเทคนิคการแพทย์	10	2.9
เจ้าพนักงานการเงิน	10	2.9
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	7	2.0
นักกายภาพบำบัด	6	1.7
เจ้าพนักงานธุรการ	6	1.7
คนสวน	4	1.2
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	3	0.9
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	3	0.9
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	3	0.9
พนักงานขับรถ	3	0.9
คนงานห้องทดลอง	2	0.6
ประชาสัมพันธ์	2	0.6
เจ้าพนักงานพัสดุ	2	0.6
นักโภชนาการ	2	0.6
เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	2	0.6
นักวิชาการการเงินและบัญชี	2	0.6
วิศวกรรมการแพทย์	1	0.3
คนงานห้องยา	1	0.3

ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากร
สาธารณสุข จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำสุด 20 คะแนน สูงสุด 39
คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 31.65 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างบวก/ ลบ 3 .39 (SD) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก
ถึงมากที่สุด คือ ไม่รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ร้อยละ 92.3 รู้สึกดีกับตัวเอง ร้อยละ 86.4 สามารถเป็นที่
พึ่งพิงของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการได้ ร้อยละ 81.5 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข
จำแนกตามการตระหนักในคุณค่าตนเอง

การตระหนักในคุณค่าตนเอง	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. รู้สึกพอใจตัวเอง	19.7 (68)	57.9 (204)	20.3 (70)	0.9 (3)	0 (0)
2. อยากเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ สิ่งหลาย ๆ อย่างในตัวเอง	16.2 (56)	30.4 (105)	38.3 (132)	14.5 (50)	0.6 2
3. รู้สึกว่ามีอะไรดี ๆ ในตัวเอง	14.2 (49)	50.4 (174)	33.0 (114)	1.7 (6)	0.6 (2)
4. มีความสามารถมากพอที่จะทำงาน ให้บริการด้วยหัวใจของความเป็น มนุษย์	33.0 (114)	40.3 (139)	12.8 (44)	10.1 (35)	3.8 (13)
5. ไม่รู้สึกว่าคุณค่าตัวเองไร้ค่า	64.3 (222)	28.1 (97)	5.8 (20)	1.7 (6)	0 (0)
6. รู้สึกภูมิใจที่สามารถพึ่งตัวเองได้	13.9 (48)	47.5 (164)	29.9 (103)	8.4 (29)	0.3 (1)
7. สามารถเป็นที่พึ่งพิงของเพื่อน ร่วมงานและผู้รับบริการได้	35.7 (123)	45.8 (158)	13.6 (47)	4.6 (16)	0.3 (1)
8. รู้สึกดีกับตัวเอง	37.1 (128)	49.3 (170)	12.5 (43)	1.2 (4)	0 (0)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเองโดยรวมของบุคลากร
สาธารณสุข พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 82.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 17.1
ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเองโดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 29 คะแนน)	286	82.9
ปานกลาง (18 - 28 คะแนน)	59	17.1
น้อย (น้อยกว่า 18 คะแนน)	0	0
รวม	345	100.0

หมายเหตุ คะแนนระหว่าง 8 - 40 ต่ำสุด 20 สูงสุด 39 เฉลี่ย 31.65 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.39)

ปัจจัยลักษณะองค์การ

ปัจจัยลักษณะองค์การที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ
ความน่าเชื่อถือขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับลักษณะองค์การของบุคลากรสาธารณสุข จากคะแนนเต็ม 80 คะแนน บุคลากรมีความ
คิดเห็นต่ำสุด 31 คะแนน สูงสุด 78 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 56.33 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน
ระหว่างบวก/ ลบ 8.29 (SD) โดยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด
ที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ โรงพยาบาลมีศักยภาพเพียงพอในการดูแลประชาชนในเขตรับผิดชอบ
ร้อยละ 65.6 หัวหน้าหน่วยงานให้คำแนะนำหลักการให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนา
คุณภาพงาน ร้อยละ 65.4 และโรงพยาบาลมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของงานและแจ้งให้ทราบ
โดยทั่วกัน ร้อยละ 63.7 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ มีการ
ยกย่องชมเชยหรือให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมหรือทำ
ชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล ร้อยละ 15.1 หัวหน้าหน่วยงานมีการสร้างขวัญและให้กำลังใจหัวใจ
อาทรแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 14.2 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้าหน่วยงานและ
เพื่อนร่วมงานจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ร้อยละ 12.5 เมื่อ
พิจารณารายด้าน ผลการศึกษาพบว่า

1. **ภาวะผู้นำ** กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ หัวหน้าหน่วยงานให้คำแนะนำหลักการให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ร้อยละ 65.4 และ หัวหน้าหน่วยงานสามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ทันทีทันทีและมีความเหมาะสม ร้อยละ 51.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการสร้างขวัญและให้กำลังใจ ห่วงใยอาทรแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 14.2 หัวหน้าหน่วยงานเห็นคุณค่าหรือชื่นชมในความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ร่วมงาน ร้อยละ 10.7

2. **วัฒนธรรมองค์การ** กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ โรงพยาบาลมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของงานและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน ร้อยละ 63.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ร้อยละ 52.1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ มีการยกย่องชมเชยหรือให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมหรือทำชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล ร้อยละ 15.1 บุคลากรมีการช่วยเหลือ เกื้อกูล และมีความเอื้ออาทรต่อกัน ร้อยละ 12.2

3. **ความน่าเชื่อถือขององค์การ** กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ โรงพยาบาลมีศักยภาพเพียงพอในการดูแลประชาชนในเขตรับผิดชอบ ร้อยละ 65.6 โรงพยาบาลมีความมั่นคงทางการเงินและโรงพยาบาลของท่านมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 54.7

4. **การมีส่วนร่วมในการบริหาร** กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ ร้อยละ 58.8 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ร้อยละ 12.1 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข
จำแนกตามปัจจัยลักษณะองค์การ

ลักษณะองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ภาวะผู้นำ					
1. หัวหน้าหน่วยงานให้คำแนะนำหลักการให้ ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนา คุณภาพงาน	14.5 (50)	51.9 (179)	29.3 (101)	3.2 (11)	1.2 (4)
2. หัวหน้าหน่วยงานเห็นคุณค่าหรือชื่นชมใน ความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ร่วมงาน	7.5 (26)	40.9 (141)	40.9 (141)	8.7 (30)	2.0 (7)
3. หัวหน้าหน่วยงานสามารถแก้ปัญหาอย่างมี เหตุผล ทันที่ทั้งที่และมีความเหมาะสม	8.4 (29)	42.9 (148)	40.6 (140)	6.1 (21)	2.0 (7)
4. หัวหน้าหน่วยงานมีการสร้างขวัญและให้ กำลังใจห่วงใยอาทรแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	9.7 (32)	37.7 (130)	38.8 (134)	10.7 (37)	3.5 (12)
วัฒนธรรมองค์การ					
1. โรงพยาบาลมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของ งานและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน	21.4 (74)	42.3 (146)	30.4 (105)	5.8 (20)	0 (0)
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้ อย่างเต็มที่	13.3 (46)	38.8 (134)	39.7 (137)	7.5 (260)	0.6 (2)
ความน่าเชื่อถือขององค์การ					
1. มีการยกย่องชมเชยหรือให้ผลตอบแทนใน รูปแบบต่าง ๆ แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม หรือทำชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล	5.8 (20)	31.9 (110)	47.2 (63)	12.5 (43)	2.6 (9)
2. บุคลากรในโรงพยาบาลมีการช่วยเหลือ เกื้อกูล และมีความเอื้ออาทรต่อกัน	7.0 (24)	34.2 (118)	46.7 (161)	11.3 (39)	0.9 (3)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลักษณะองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความน่าเชื่อถือขององค์การ					
1. จัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ	2.9 (10)	41.2 (142)	47.2 (1630)	8.1 (28)	0.6 (2)
2. โรงพยาบาลมีศักยภาพเพียงพอในการดูแลประชาชนในเขตรับผิดชอบ	9.9 (34)	55.7 (192)	31.3 (108)	3.2 (11)	0 (0)
3. โรงพยาบาลมีความมั่นคงทางการเงิน	13.3 (46)	41.4 (143)	35.9 (124)	7.0 (24)	2.3 (8)
4. โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	9.9 (34)	47.0 (162)	38.8 (134)	3.8 (130)	0.6 (2)
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
1. มีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	9.6 (33)	42.3 (146)	42.0 (145)	4.9 (17)	1.2 (4)
2. หัวหน้าหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง	6.4 (22)	45.2 (156)	38.6 (133)	7.5 (26)	2.3 (8)
3. หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ	11.6 (40)	47.2 (163)	34.2 (118)	5.5 (19)	1.4 (5)
4. หัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	7.2 (25)	40.6 (140)	39.7 (137)	9.0 (31)	3.5 (12)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากร้อยละ 40.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 58.8 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 1.2 มีความคิดเห็นระดับน้อย ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การ โดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 59 คะแนน)	138	40.0
ปานกลาง (38 - 58 คะแนน)	203	58.8
น้อย (น้อยกว่า 38 คะแนน)	4	1.2
รวม	345	100.0

หมายเหตุ คะแนนระหว่าง 16 - 80 ต่ำสุด 31 สูงสุด 78 ค่าเฉลี่ย 56.33 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.29)

ปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงานที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงานและผลย้อนกลับของงาน ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสาธารณสุข จากคะแนนเต็ม 80 คะแนน บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำสุด 29 คะแนน สูงสุด 77 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 58.22 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างบวก/ ลบ 7.80 (SD) โดยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงมีความสำคัญและมีความหมายต่อโรงพยาบาลมาก ร้อยละ 79.7 สามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ ร้อยละ 77.9 สามารถระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 75.0 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง ร้อยละ 15.9 โรงพยาบาลมีระบบรับฟังความคิดเห็นที่เหมาะสมจากผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 12.5 คือ แสดงความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานโดยไม่กลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่เห็นด้วย และมีอิสระในการออกแบบงานสร้างนวัตกรรมหรือผลงานใหม่ ๆ ร้อยละ 11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ความมีอิสระของงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ มีอิสระในการวางแผนกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตัวเอง ร้อยละ 58.0 มีอิสระในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ในทันที ร้อยละ 53.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด

คือ ท่านแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานโดยไม่กลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่เห็นด้วยกับความคิดของท่าน และมีอิสระในการออกแบบงาน สร้างนวัตกรรมหรือผลงานใหม่ๆ ร้อยละ 11

2. ความเฉพาะเจาะจงของงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ สามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ ร้อยละ 77.9 สามารถระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 75

3. ความท้าทายของงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงมีความสำคัญและมีความหมายต่อโรงพยาบาลมาก ร้อยละ 79.7 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ ร้อยละ 7.6

4. ผลย้อนกลับของงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ร้อยละ 60.6 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ ภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง ร้อยละ 15.9 โรงพยาบาลมีระบบรับฟังความคิดเห็นที่เหมาะสมจากผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 12.5 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความอิสระในการทำงาน					
1. มีอิสระในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ในทันที	5.5 (19)	47.8 (165)	39.4 (136)	5.5 (19)	1.7 (6)
2. มีอิสระในการวางแผนกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตัวเอง	9.9 (34)	49.0 (169)	33.6 (116)	6.1 (21)	1.4 (5)
3. ความคิดเห็นในงานที่ทำกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานโดยไม่กลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่เห็นด้วย	4.1 (14)	40.3 (139)	44.6 (154)	8.4 (29)	2.6 (9)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. มีอิสระในการออกแบบงาน สร้างนวัตกรรมหรือผลงานใหม่ ๆ	7.0 (24)	40.9 (141)	41.2 (142)	6.7 (23)	4.3 (15)
ความเฉพาะเจาะจงของงาน					
1. มีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน	17.1 (59)	52.2 (180)	25.8 (89)	4.1 (14)	0.9 (3)
2. สามารถระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานได้	18.8 (65)	56.2 (194)	22.9 (79)	2.0 (7)	0 (0)
3. สามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้	19.1 (66)	58.8 (203)	19.7 (68)	2.0 (7)	1.3 (1)
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	24.9 (86)	53.9 (186)	20.3 (70)	.6 (2)	0.3 (1)
ความท้าทายของงาน					
1. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง มีความสำคัญและมีความหมายต่อโรงพยาบาลมาก	26.4 (91)	53.3 (184)	18.3 (63)	2.0 (7)	0 (0)
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	9.9 (34)	46.7 (161)	39.1 (135)	3.8 (13)	0.6 (2)
3. ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์	7.2 (25)	45.5 (157)	40.6 (140)	5.2 (18)	1.4 (5)
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	11.9 (41)	47.8 (165)	36.2 (125)	3.2 (11)	0.9 (3)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลย้อนกลับของงาน					
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน	8.7 (30)	51.9 (179)	34.2 (118)	4.3 (15)	0.9 (3)
2. โรงพยาบาลมีระบบรับฟังความคิดเห็นที่เหมาะสมจากผู้เกี่ยวข้อง	4.9 (17)	32.8 (113)	49.9 (172)	9.9 (34)	2.6 (9)
3. ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง	8.1 (28)	33.6 (116)	42.3 (146)	13.0 (45)	2.9 (10)
4. ความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	11.9 (41)	46.1 (159)	35.9 (124)	5.5 (19)	0.6 (2)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 50.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 49 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 0.6 มีความคิดเห็นระดับน้อย ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 59 คะแนน)	174	50.4
ปานกลาง (38 - 58 คะแนน)	169	49.0
น้อย (น้อยกว่า 38 คะแนน)	2	0.6
รวม	345	100.0

หมายเหตุ คะแนนระหว่าง 16 - 80 ค่าสุด 29 สูงสุด 77ค่าเฉลี่ย 58.22 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.80)

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จากคะแนนเต็ม 80 คะแนน บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำสุด 31 คะแนน สูงสุด 80 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 57.03 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างบวก/ลบ 7.71 (*SD*) โดยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ร้อยละ 78.6 มีการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ร้อยละ 74.5 คิดว่างานที่ได้รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้หน่วยงาน/โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ ร้อยละ 72.8 กลุ่ม ตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ โรงพยาบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เช่น บ้านพัก ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน ร้อยละ 18 รู้สึกว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมีความผูกพันกันเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ร้อยละ 16.5 โรงพยาบาลจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความอุตสาหะและการอุทิศตนให้กับงาน ร้อยละ 14.8 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ คิดว่างานที่ได้รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้หน่วยงาน/โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ ร้อยละ 72.8

2. ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ มั่นใจว่าเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 51.6 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย ร้อยละ 50.7 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เช่น บ้านพัก ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน ร้อยละ 18.0 โรงพยาบาลจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความอุตสาหะและการอุทิศตนให้กับงาน ร้อยละ 14.8

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ร้อยละ 78.6 มีการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ร้อยละ 74.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 5.2

4. ทักษะของกลุ่มต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับ ยกย่องของสังคม ร้อยละ 65.8 บรรยากาศการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 56.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมีความผูกพันกันเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ร้อยละ 16.5 โรงพยาบาลมีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 10.7 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ					
1. ผลงานของตนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานภายในโรงพยาบาล	4.1 (14)	46.1 (159)	46.7 (161)	2.0 (7)	1.2 (4)
2. หัวหน้าหน่วยงาน แสดงออกให้เห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	6.7 (23)	47.5 (164)	38.3 (132)	6.7 (23)	0.9 (3)
3. คิดว่างานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้หน่วยงาน/ โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ	17.7 (61)	55.1 (190)	25.5 (88)	1.4 (5)	0.3 (1)
4. มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ทำเพื่อความสำเร็จในงาน	7.5 (26)	46.7 (161)	38.6 (133)	6.1 (21)	1.2 (4)
ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิง					
1. โรงพยาบาลจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความอดทนและการอุทิศตนให้กับงาน	4.9 (17)	29.6 (102)	50.7 (175)	10.7 (37)	4.1 (41)
2. โรงพยาบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เช่น บ้านพัก ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความ ต้องการพื้นฐาน	6.4 (22)	30.7 (106)	44.9 (155)	11.9 (41)	6.1 (21)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. มั่นใจว่าเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี	9.3 (32)	42.3 (146)	39.1 (135)	7.0 (24)	2.3 (8)
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้อต่อการ ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	10.4 (36)	40.3 (139)	38.3 (132)	8.1 (28)	2.9 (10)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้ท่านเกิดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	10.7 (37)	52.5 (181)	31.6 (109)	4.3 (15)	0.9 (3)
2. มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	20.6 (71)	58.0 (200)	20.3 (70)	1.2 (4)	0 (0)
3. มีการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน	14.2 (49)	60.3 (208)	23.2 (80)	2.3 (8)	0 (0)
4. มีโอกาสให้การช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของเพื่อน ร่วมงาน	8.1 (28)	56.8 (196)	32.5 (112)	2.6 (9)	0 (0)
ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ					
1. รู้สึกว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมีความผูกพันกันเหมือน คนในครอบครัวเดียวกัน	5.2 (18)	38.6 (133)	39.7 (137)	14.5 (50)	2.0 (7)
2. โรงพยาบาลมีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม	6.1 (21)	39.7 (137)	43.5 (150)	9.3 (32)	1.4 (5)
3. บรรยากาศการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลมีความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน	8.7 (30)	47.8 (165)	36.8 (127)	5.5 (19)	1.2 (4)
4. โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับ ยกย่องของสังคม	10.7 (37)	55.1 (190)	30.1 (104)	3.8 (13)	0.3 (1)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร
สาธารณสุข พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากร้อยละ 42.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 55.7
ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 1.4 มีความคิดเห็นระดับน้อย ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 59 คะแนน)	148	42.9
ปานกลาง (38 - 58 คะแนน)	192	55.7
น้อย (น้อยกว่า 38 คะแนน)	5	1.4
รวม	345	100.0

หมายเหตุ คะแนนระหว่าง 16 - 80 ต่ำสุด 31 สูงสุด 80 ค่าเฉลี่ย 57.03 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.71)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย สมดุลระหว่างงานและ
ชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน บุคลากรมีความคิดเห็น
ต่ำสุด 13 คะแนน สูงสุด 40 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 28.98 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่าง
บวก/ ลบ 4.31 (SD) โดยบุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ
งานที่ปฏิบัติทำให้ชีวิตมีคุณค่า ร้อยละ 80.9 รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ร้อยละ 75 การดำเนิน
ชีวิตและการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องสมดุลกัน ร้อยละ 56.8 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อย
ถึงน้อยที่สุด คือ หัวหน้าหน่วยงานให้ความสนใจกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ร้อยละ 10.3
โรงพยาบาลมีการออกแบบโครงสร้างหน่วยงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและการส่งเสริม
สุขภาพของบุคลากร ร้อยละ 7.9 หัวหน้าหน่วยงานใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจสำหรับงาน
ต่าง ๆ มากกว่าความคิดเห็นและความเชื่อส่วนตัว ร้อยละ 7.9 ผลการศึกษา พบว่า

1. สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็น
มากถึงมากที่สุด คือ รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ร้อยละ 75 การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน
มีความสอดคล้องสมดุลกัน ร้อยละ 56.8 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ หัวหน้า
หน่วยงานมีความยืดหยุ่นในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 7 มีความสุขเมื่อ

ทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน ร้อยละ 6.1

2. ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติทำให้ชีวิตมีคุณค่า ร้อยละ 80.9 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ หัวหน้าหน่วยงานให้ความสนใจกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ร้อยละ 10.3 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว					
1. มีความสุขเมื่อทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน	10.1 (35)	44.6 (154)	39.1 (135)	5.2 (18)	0.9 (3)
2. หัวหน้าหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	8.1 (28)	44.3 (153)	40.6 (140)	5.8 (20)	1.2 (4)
3. รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	18.8 (65)	56.2 (194)	23.2 (80)	1.7 (6)	0 (0)
4. การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องสมดุลกัน	7.8 (27)	49.0 (169)	40.6 (140)	2.0 (7)	0.6 (2)
ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต					
1. หัวหน้าหน่วยงานใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจสำหรับงานต่าง ๆ มากกว่าความคิดเห็นและความเชื่อส่วนตัว	6.7 (23)	42.3 (146)	43.2 (149)	6.7 (23)	1.2 (4)
2. โรงพยาบาลมีการออกแบบโครงสร้างหน่วยงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	8.7 (30)	37.1 (128)	46.4 (160)	6.7 (23)	1.2 (4)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. หัวหน้าหน่วยงานให้ความสนใจกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน	7.8 (27)	36.8 (127)	44.1 (152)	9.6 (33)	1.7 (6)
4. งานที่ปฏิบัติทำให้ชีวิตมีคุณค่า	23.8 (82)	57.1 (197)	17.7 (61)	0.6 (2)	0.9 (3)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากร้อยละ 53.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 45.5 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 0.6 มีความคิดเห็นระดับน้อย ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 29 คะแนน)	186	53.9
ปานกลาง (18 - 28 คะแนน)	157	45.5
น้อย (น้อยกว่า 18 คะแนน)	2	0.6
รวม	345	100.0

หมายเหตุ คะแนนระหว่าง 8 - 40 ต่ำสุด 13 สูงสุด 40 ค่าเฉลี่ย 28.98 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.31)

ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านจิตใจ และด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ สถิติการค่าตอบแทน ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำสุด 39 คะแนน สูงสุด 100 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 72.34 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างบว/ ลบ 9.38 (SD) โดย กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ มีการทำงานอย่าง

เต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ ร้อยละ 79.1 จะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โรงพยาบาล ร้อยละ 76.2 พร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล ร้อยละ 75.5 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการนำเสนอ/ การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนางาน ร้อยละ 20.6 โรงพยาบาลมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก ร้อยละ 17.9 โรงพยาบาลมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 17.1 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1. ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ ตัวเองและเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ ร้อยละ 79.1 จะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาล ร้อยละ 76.2 พร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล ร้อยละ 75.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ จะไม่ลาออก/ ย้ายถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ร้อยละ 11.3 เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงพยาบาลในทางไม่ดี รู้สึกไม่พอใจ ร้อยละ 6.3

2. ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สวัสดิการค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ร้อยละ 75.1 หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 62.0 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ร้อยละ 56.5 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการนำเสนอ/ การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนางาน ร้อยละ 20.6 โรงพยาบาลมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก ร้อยละ 17.9 โรงพยาบาลมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 17.1 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ร้อยละ (จำนวน) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านจิตใจ					
1. ค่านิยม และเป้าหมายของโรงพยาบาล ทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านนั้นสำคัญ	12.8 (44)	51.0 (176)	33.9 (117)	2.3 (8)	0 (0)
2. จะไม่ลาออก / ย้ายถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	11.3 (39)	40.6 (140)	36.8 (127)	6.4 (22)	4.9 (17)
3. มีการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ	22.0 (76)	57.1 (197)	19.4 (67)	1.2 (4)	0.3 (1)
4. จะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาล	21.7 (75)	54.5 (188)	22.6 (78)	1.2 (4)	0 (0)
5. เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงพยาบาลในทางไม่ดี รู้สึกไม่พอใจ	15.1 (52)	36.2 (125)	42.3 (146)	4.6 (16)	1.7 (6)
6. พร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล	20.9 (72)	54.8 (189)	23.5 (81)	0.9 (3)	0 (0)
7. รู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน	18.3 (63)	43.8 (151)	34.2 (118)	3.2 (11)	0.6 (2)
8. ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานโดยไม่คาดหวังสิ่งตอบแทนใด ๆ	14.2 (49)	43.5 (150)	37.1 (128)	4.3 (15)	0.9 (3)
9. โรงพยาบาลมีความหมายและความสำคัญ	22.0 (76)	50.4 (174)	26.1 (90)	1.2 (4)	0.3 (1)
10. มีความสุขที่จะพุดถึงโรงพยาบาลกับคนอื่น ๆ	18.3 (63)	51.6 (178)	28.4 (98)	1.7 (6)	0 (0)

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สวัสดิการค่าตอบแทน					
1. โรงพยาบาลมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	6.7 (23)	40.6 (140)	44.6 (154)	6.4 (22)	1.7 (6)
2. หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	16.8 (58)	45.2 (156)	32.5 (112)	3.5 (12)	2.0 (7)
3. โรงพยาบาลมีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่ทำงานอย่างเข้มงวด	6.1 (21)	41.7 (144)	44.3 (153)	6.1 (21)	1.7 (6)
4. หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	24.1 (83)	51.0 (176)	20.9 (72)	2.6 (9)	1.4 (5)
5. หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมผลักดันให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ	8.7 (30)	44.6 (154)	39.1 (135)	4.9 (17)	2.6 (9)
6. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	10.4 (36)	46.1 (159)	34.5 (119)	6.4 (22)	2.6 (9)
7. โรงพยาบาลมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก	6.7 (23)	30.7 (106)	44.6 (154)	13.0 (45)	4.9 (17)
8. โรงพยาบาลมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.1 (14)	30.4 (105)	48.4 (167)	12.8 (44)	4.3 (15)
9. ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการนำเสนอ/ การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนางาน	2.9 (10)	25.5 (88)	51.0 (176)	16.8 (58)	3.8 (13)
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	8.4 (29)	40.6 (140)	33.9 (117)	12.8 (44)	4.3 (15)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร
สาธารณสุข พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากร้อยละ 51.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 48.4
ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 0.3 มีความคิดเห็นระดับน้อย ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 73 คะแนน)	177	51.3
ปานกลาง (46 - 72 คะแนน)	167	48.4
น้อย (น้อยกว่า 46 คะแนน)	1	0.3
รวม	345	100.0

หมายเหตุ คะแนนระหว่าง 20–100 ค่าสุด 39 สูงสุด 100 ค่าเฉลี่ย 72.34 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.38)

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข การวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ดังตารางที่17

1.1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า

1.1.1 เพศ บุคลากรสาธารณสุขเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
ร้อยละ 63.8 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขเพศชายที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้
ร้อยละ 61.3

1.1.2 สถานภาพสมรส บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความผูกพันต่อ
องค์กรในระดับมาก ร้อยละ 65.8 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรส โสดที่มีความ
ผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 60.0

1.1.3 ภูมิลำเนาเดิม บุคลากรสาธารณสุขที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัดมีความ
ผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 63.4 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด
ชัยภูมิที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 63.1

1.1.4 ระดับการศึกษา บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 75.4 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 56.5 เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.1.5 สถานภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างประจำมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 82.1 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 68.9 และ 55.0 เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.1.6 ตำแหน่งงาน บุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านการบริการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 75.8 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านอำนวยการ และด้านการพยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 74.3 และ 55.5 เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละและค่าไคสแควร์ ของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				χ^2	P
	ระดับมาก		ระดับน้อย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ					0.17	0.68
หญิง	169	63.8	96	36.2		
ชาย	49	61.3	31	38.8		
สถานภาพสมรส					1.23	0.27
โสด	93	60.0	62	40.0		
คู่	125	65.8	65	34.2		
ภูมิลำเนาเดิม					0.001	0.97
อยู่ในจังหวัดชัยภูมิ	173	63.1	101	36.9		
อยู่ในต่างจังหวัด	45	63.4	26	36.6		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				χ^2	P
	ระดับมาก		ระดับน้อย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ระดับการศึกษา					12.12	0.001
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	75.4	30	24.6		
ปริญญาตรีขึ้นไป	126	56.5	97	43.5		
สถานภาพการปฏิบัติงาน					11.25	0.004
ข้าราชการ	93	55.0	76	45.0		
ลูกจ้างประจำ	23	82.1	5	17.9		
ลูกจ้างชั่วคราว	102	68.9	46	31.1		
ตำแหน่งงาน					14.01	0.001
ด้านอำนวยการ	26	74.3	9	25.7		
ด้านการบริการ	75	75.8	24	24.2		
ด้านการพยาบาล	117	55.5	94	44.5		

1.2 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสวัสดิการค่าตอบแทน ดังตารางที่ 18

1.2.1 เพศ บุคลากรสาธารณสุขเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ร้อยละ 37.0 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขเพศชายที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 32.5

1.2.2 สถานภาพสมรส บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ร้อยละ 37.4 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสคู่ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 34.7

1.2.3 ภูมิลำเนาเดิม บุคลากรสาธารณสุขที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัดมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ร้อยละ 45.1 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชัยภูมิที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 33.6

1.2.4 ระดับการศึกษา บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 42.6 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 32.3

1.2.5 สถานภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างประจำมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 39.3 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 37.2 และ 34.3

1.2.6 ตำแหน่งงาน บุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านการบริการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 44.4 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านการพยาบาล และด้านอำนวยการที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 33.2 และ 28.6

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละและค่าไคสแควร์ ของความผูกพันต่อองค์กรด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์
ค่าตอบแทนของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม
ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				χ^2	P
	ระดับมาก		ระดับน้อย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ					0.54	0.46
หญิง	98	37.0	167	63.0		
ชาย	26	32.5	54	67.5		
สถานภาพสมรส					0.27	0.61
โสด	58	37.4	97	62.6		
คู่	66	34.7	124	65.3		
ภูมิลำเนาเดิม					3.24	0.07
อยู่ในจังหวัดชัยภูมิ	92	33.6	182	66.4		
อยู่ในต่างจังหวัด	32	45.1	39	54.9		
ระดับการศึกษา					3.66	0.06
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	42.6	70	57.4		
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	32.3	151	67.7		

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				χ^2	P
	ระดับมาก		ระดับน้อย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
สถานภาพการปฏิบัติงาน					0.43	0.81
ข้าราชการ	58	34.3	111	65.7		
ลูกจ้างประจำ	11	31.3	17	60.7		
ลูกจ้างชั่วคราว	55	37.2	93	62.8		
ตำแหน่งงาน					4.64	0.10
ด้านอำนวยการ	10	28.6	25	71.4		
ด้านการบริการ	44	44.4	55	55.6		
ด้านการพยาบาล	70	33.2	141	66.8		

1.3 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า

1.3.1 เพศ บุคลากรสาธารณสุขเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 52.5 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขเพศชายที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 47.5

1.3.2 สถานภาพสมรส บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 52.3 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสคู่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 50.5

1.3.3 ภูมิลำเนาเดิม บุคลากรสาธารณสุขที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัดมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 59.2 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชายภูมิที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 49.3

1.3.4 ระดับการศึกษา บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 56.6 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 48.4

1.3.5 สถานภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างประจำมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 50 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 55.4 และ 47.9

1.3.6 ตำแหน่งงาน บุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านบริการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ร้อยละ 62.6 มากกว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านอำนวยการ และด้านการพยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 54.3 และ 45.5 เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละและค่าไคสแควร์ ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				χ^2	P
	ระดับมาก		ระดับน้อย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ					.60	0.44
หญิง	139	52.5	126	47.5		
ชาย	38	47.5	42	52.5		
สถานภาพสมรส					.10	0.75
โสด	81	52.3	74	47.7		
คู่	96	50.5	94	49.5		
ภูมิลำเนาเดิม					2.20	0.14
อยู่ในจังหวัดชัยภูมิ	135	49.3	139	50.7		
อยู่ในต่างจังหวัด	42	59.2	29	40.8		
ระดับการศึกษา					2.09	0.15
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	56.6	53	43.4		
ปริญญาตรีขึ้นไป	108	48.4	115	51.6		
สถานภาพการปฏิบัติงาน					1.79	0.41
ข้าราชการ	81	47.9	88	52.1		
ลูกจ้างประจำ	14	50.0	14	50.0		
ลูกจ้างชั่วคราว	82	55.4	66	44.6		

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				χ^2	P
	ระดับมาก		ระดับน้อย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตำแหน่งงาน					8.05	0.02
ด้านอำนวยการ	19	54.3	16	45.7		
ด้านการบริการ	62	62.6	37	37.4		
ด้านการพยาบาล	96	45.5	115	54.5		

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ในการศึกษาปัจจัยใช้เป็น
ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ใช้รหัสดังต่อไปนี้

- | | |
|---|---------------------------|
| 1. อายุ | แทนที่ด้วย A |
| 2. รายได้ | แทนที่ด้วย I |
| 3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | แทนที่ด้วย T |
| 4. การตระหนักในคุณค่าตนเอง | แทนที่ด้วย S |
| 5. ความผูกพันต่อองค์กร | แทนที่ด้วย Y |
| 6. ความผูกพันด้านจิตใจ | แทนที่ด้วย Y ₁ |
| 7. ความผูกพันด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ สวัสดิการค่าตอบแทน | แทนที่ด้วย Y ₂ |

จากผลการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลา
ปฏิบัติงาน และ การตระหนักในคุณค่าตนเอง พบว่า

1.3.1 อายุ (A) ในภาพรวมไม่มีค่าความสัมพันธ์ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว
พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y₁) ด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.139 และ อายุ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ
ความผูกพันต่อองค์กร (Y₂) ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสวัสดิการ/ ค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ - 0.135 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่น้อย

1.3.2 รายได้ (I) ในภาพรวมไม่มีค่าความสัมพันธ์ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว
พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร (Y₁) ด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ - 0.133 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่น้อย

1.3.3 ระยะเวลาปฏิบัติงาน (T) ในภาพรวมไม่มีค่าความสัมพันธ์ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.133 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่น้อย

1.3.4 การตระหนักในคุณค่าตนเอง (S) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทาง 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ 0.292 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่น้อย ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การตระหนักในคุณค่าตนเอง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D	ความผูกพันต่อองค์กร		
			Y	Y_1	Y_2
A	35.19	9.30	0.001	0.139*	- 0.135*
I	20,330.34	13,456.65	- 0.063	- 0.133*	0.025
T	9.67	8.11	0.018	0.133*	- 0.101
S	31.65	3.39	0.292**	0.297**	0.199*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยลักษณะองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะองค์การ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ในการศึกษาปัจจัยใช้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ใช้รหัสดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1. ลักษณะองค์การ | แทนที่ด้วย O |
| 2. ภาวะผู้นำ | แทนที่ด้วย O_1 |
| 3. วัฒนธรรมองค์การ | แทนที่ด้วย O_2 |
| 4. ความน่าเชื่อถือขององค์การ | แทนที่ด้วย O_3 |
| 5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | แทนที่ด้วย O_4 |
| 6. ความผูกพันต่อองค์กร | แทนที่ด้วย Y |
| 7. ความผูกพันด้านจิตใจ | แทนที่ด้วย Y_1 |

8. ความผูกพันด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ สวัสดิการค่าตอบแทน แทนที่ด้วย Y_2

จากผลการศึกษา พบว่า ลักษณะองค์การ (O) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.599 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (O_2) มีความสัมพันธ์ มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.563 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (O_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.547 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ความน่าเชื่อถือขององค์การ (O_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.547 และ ที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยสุด คือ ภาวะผู้นำ (O_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.360 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรสาธารณสุข

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D	ความผูกพันต่อองค์การ		
			Y	Y_1	Y_2
O	56.33	8.29	0.599**	0.402**	0.612**
O_1	14.07	2.85	0.360**	0.191**	0.417**
O_2	13.97	2.63	0.563**	0.413**	0.540**
O_3	14.28	2.18	0.544**	0.446**	0.540**
O_4	21.19	3.38	0.547**	0.359**	0.565**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ในการศึกษาปัจจัยใช้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ใช้รหัสดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะงาน

แทนที่ด้วย X
2. ความมีอิสระของงาน

แทนที่ด้วย X_1
3. ความเฉพาะเจาะจงของงาน

แทนที่ด้วย X_2
4. ความท้าทายของงาน

แทนที่ด้วย X_3

2. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

แทนที่ด้วย W_1
3. ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้

แทนที่ด้วย W_2
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แทนที่ด้วย W_3
5. ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร

แทนที่ด้วย W_4
6. ความผูกพันต่อองค์กร

แทนที่ด้วย Y
7. ความผูกพันด้านจิตใจ

แทนที่ด้วย Y_1
8. ความผูกพันด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ วัสดุการค่าตอบแทน

แทนที่ด้วย Y_2

จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (W) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.731 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร (W_4) มีความสัมพันธ์ มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.634 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ (W_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.562 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (W_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.555 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (W_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.552 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D	ความผูกพันต่อองค์กร		
			Y	Y_1	Y_2
W	57.03	7.71	0.731**	0.565**	0.673**
W_1	14.44	2.21	0.555**	0.434**	0.505**
W_2	13.37	2.60	0.562**	0.373**	0.577**
W_3	15.23	2.30	0.552**	0.468**	0.467**
W_4	14.00	2.65	0.634**	0.509**	0.566**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ในการศึกษาปัจจัยใช้เป็น
ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ใช้รหัสดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แทนที่ด้วย QWL
2. สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แทนที่ด้วย QWL_1
3. ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต แทนที่ด้วย QWL_2
4. ความผูกพันต่อองค์กร แทนที่ด้วย Y
5. ความผูกพันด้านจิตใจ แทนที่ด้วย Y_1
6. ความผูกพันด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ สวัสดิการค่าตอบแทน แทนที่ด้วย Y_2

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.706 มี
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (QWL_1) มีค่าความสัมพันธ์ มากที่สุด มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.692 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ความพึงพอใจ
ต่อคุณภาพชีวิต (QWL_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.619 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสาธารณสุข

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D	ความผูกพันต่อองค์กร		
			Y	Y_1	Y_2
QWL	28.98	4.31	0.706**	0.613**	0.584**
QWL_1	14.64	2.25	0.692**	0.655**	0.520**
QWL_2	14.34	2.40	0.619**	0.486**	0.562**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ 14 แห่ง จำนวน 345 คน ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง ของโรเซนเบิร์ก พัฒนาโดยรูปนีย์ ตั้งจิตภักดีสกุล (2545 อ้างในสุชีรา ภัทรายุทธวรรณ, 2545) ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย เป็น 3 ระดับ คะแนนทำได้ต่ำสุด = 8 คะแนน คะแนนทำได้สูงสุด = 40 คะแนน

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะองค์การ เป็นคำถามปลายปิดที่เป็นเชิงบวกให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ จากจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ คะแนนทำได้ต่ำสุด = 16 คะแนน คะแนนทำได้สูงสุด = 80 คะแนน

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน เป็นคำถามปลายปิดที่เป็นเชิงบวกให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ จากจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ คะแนนทำได้ต่ำสุด = 16 คะแนน คะแนนทำได้สูงสุด = 80 คะแนน

5. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นคำถามปลายปิดที่เป็นเชิงบวกให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่ง

แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ จากจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ คะแนนทำได้ต่ำสุด = 16 คะแนน
ทำได้คะแนนสูงสุด = 80 คะแนน

6. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามปลายปิดที่เป็นเชิงบวกให้
เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่ง
ระดับคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ จากจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ คะแนนทำได้ต่ำสุด = 8 คะแนน
คะแนนทำได้สูงสุด = 40 คะแนน

7. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามปลายปิดที่เป็นเชิงบวกให้
เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่ง
ระดับคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ จากจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ คะแนนทำได้ต่ำสุด = 20 คะแนน
คะแนนทำได้สูงสุด = 100 คะแนน

หลังจากสร้างเครื่องมือการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำไปหาคุณภาพด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเพื่อนำมา
ปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เพื่อ
นำมาหาค่าความเที่ยง

สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และไคสแควร์

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากร
ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มากที่สุดถึงร้อยละ 36.5 ส่วนใหญ่เพศหญิงร้อยละ 76.8 สถานภาพสมรสอยู่
ร้อยละ 51.6 การศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีร้อยละ 60.3 รายได้ต่อเดือน กระจายอยู่ระหว่าง
15,000 - 24,999 บาท ร้อยละ 31.9 ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ 79.4 มีระยะเวลา
การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 4 ปี ร้อยละ 31.3 สถานภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ
48.1 ตำแหน่งงานจำนวนมากที่สุดเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 29.3 ส่วนการตระหนักในคุณค่า
ตนเอง บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 82.9 กลุ่มตัวอย่างบุคลากร
สาธารณสุขส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองไร้ค่า ร้อยละ
92.3 รู้สึกดีกับตัวเอง ร้อยละ 86.4 สามารถเป็นที่พึ่งพิงของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการได้ ร้อยละ
81.5

2. ปัจจัยลักษณะองค์การ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะองค์การ อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 58.8 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็น

มากถึงมากที่สุด คือ โรงพยาบาลมีศักยภาพเพียงพอในการดูแลประชาชนในเขตรับผิดชอบ ร้อยละ 65.6 หัวหน้าหน่วยงานให้คำแนะนำหลักการให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ร้อยละ 65.4 และโรงพยาบาลมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของงานและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน ร้อยละ 63.7

3. ปัจจัยลักษณะงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน อยู่ในระดับมากร้อยละ 50.4 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ งานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงมีความสำคัญและมีความหมายต่อโรงพยาบาลมาก ร้อยละ 79.7 สามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ ร้อยละ 77.9 สามารถระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 75.0

4. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 55.7 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ร้อยละ 78.6 มีการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ร้อยละ 74.5 งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้หน่วยงาน/โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ ร้อยละ 72.8

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากร้อยละ 54.5 บุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติทำให้ชีวิตมีคุณค่า ร้อยละ 80.9 รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ร้อยละ 75.0 การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องสมดุลกัน ร้อยละ 56.8

6. ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากร้อยละ 51.3 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ มีการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ ร้อยละ 79.1 จะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาล ร้อยละ 76.2 พร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล ร้อยละ 75.5

7. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

7.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า

7.1.1 อายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.139 และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์สวัสดิการค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ - 0.135 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ที่ระดับน้อย

7.1.2 รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ - 0.133 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ที่ระดับน้อย

7.1.3 ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.133 ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ระดับน้อย

7.1.4 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยบุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่ากว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

7.1.5 สถานภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างประจำมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวและข้าราชการ

7.1.6 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านบริการ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีภารกิจด้านอำนวยการและด้านการพยาบาล

7.1.7 การตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.292 ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ระดับน้อย

7.2 ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.599 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือขององค์การ ภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.563, 0.547, 0.544, 0.360 ตามลำดับ

7.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.631 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ผลย้อนกลับของงาน ความท้าทายของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน และ ความมีอิสระของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.614, 0.507, 0.463 และ 0.417 ตามลำดับ

7.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.731 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.634, 0.562, 0.555 และ 0.552 ตามลำดับ

7.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.706 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.692, 0.619 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ มีการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ จะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาล พร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ตั้งใจปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ทุ่มเทแรงกายและใจเพื่อเป้าหมายของโรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Hewitt (2010 อ้างใน โชติรส คำรงสานติ และวาสิตา บุญสา, 2553) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ บุคลากรจะทุ่มเทเวลา มีความพยายามที่จะสร้างผลงานตามเป้าประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Tay Nelson Sofres (2003 อ้างใน สกาว สำราญคง, 2547, หน้า 24) ที่ว่าบุคลากรจะกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิต และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Porter, Mowday และSteers (1974, 1979 อ้างใน WeiBo, Kaur, & Jun, 2010) พฤติกรรมซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของบุคลากรที่มีต่องานและองค์การ คือ ความ

เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคลจะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุดที่เด่นชัด 3 ข้อแรก คือ ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการนำเสนอ/ การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนางาน โรงพยาบาลมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก โรงพยาบาลมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุขต้องการการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพราะค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ ที่บุคลากรนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ และบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่อยากศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีตำแหน่งที่สูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น สอดคล้องกับ ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร (2554) กล่าวว่า การเพิ่มความสำคัญของทุนทางปัญญา (intellectual capital) คือ ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งรวมถึงทักษะต่าง ๆ ที่พนักงานมีติดตัวอยู่ จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็น คือ มีการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ จะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โรงพยาบาล พร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานด้วยใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมอุทิศตนเพื่องานของโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1984, 1990, 1997 อ้างใน WeiBo , Kaur, & Jun, 2010) ความผูกพันในด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Etzioni (1961 อ้างใน Cohen, 2007) ซึ่งเป็นความผูกพันทางศีลธรรม (Moral commitment) เป็นลักษณะที่บุคลากรได้ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กรเป็นความรู้สึกในแง่บวกต่อองค์กร

1.2 ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ สวัสดิการและค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็น คือ หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อธิบายได้ว่าสวัสดิการและความปลอดภัยในงานเป็นสิ่งจำเป็นหรือองค์ประกอบที่ตอบสนองความต้องการของ

บุคลากรสาธารณสุข หากไม่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร สวัสดิการและค่าตอบแทนนั้นทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีกำลังใจความพึงพอใจในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในจุดนี้ทำให้บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่าถ้าโรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้ให้การตอบสนองอย่างเต็มที่หรือให้ความสำคัญกับบุคลากรสาธารณสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขมีความผูกพันต่อองค์กรมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen (2007) ความผูกพันด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ สวัสดิการและค่าตอบแทน (Instrumental commitment) เป็นความผูกพันที่อยู่บนเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนกันระหว่างองค์กร โดยบุคลากรสาธารณสุข เห็นว่ารางวัลที่องค์กรได้มอบให้นั้นมีความสมน้ำสมเนื้อกับความพยายามที่ได้ลงแรงทำงานและ มีความเป็นธรรม ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาล ก่อให้เกิดความตั้งใจอยู่และทำให้โรงพยาบาลบรรลุความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2003) พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

2.1.1 ปัจจัยที่ไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และภูมิลำเนาเดิม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1.1 เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า การให้บริการของโรงพยาบาลในปัจจุบันเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขมีสิทธิเท่าเทียมกันได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง เช่น การมอบหมายงาน จะมอบหมายตามความรู้ความสามารถและความถนัดในงานนั้นซึ่งได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงานอย่างเท่าเทียมกัน และ บุคลากรสาธารณสุขไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง มีการแบ่งเวลาการทำงานระหว่างงานกับที่บ้านได้ชัดเจน โดยหลังเลิกงานจะกลับมาดูแลครอบครัวมากกว่าไปทำธุระอย่างอื่น และเมื่อพบปัญหาในงานก็จะนำปัญหานั้นมาปรึกษาในทีมเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กชพร ชาวท่าโขลง (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้องจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1.2 สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขมีสถานภาพสมรสเช่นใดก็ตามก็จะสามารถทำงานแทนกันได้และมีการแบ่งเวลาการทำงานระหว่างงานกับที่บ้านไว้ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปภาดา ต้นตรงค์กุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1.3 ภูมิลำเนาเดิมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ 79.4 และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิแต่ละอำเภอที่มีเขตติดต่อใกล้เคียงกัน มีระยะทางห่างกัน ประมาณ 16 - 35 กิโลเมตร ถ้าบุคลากรสาธารณสุขไม่พอใจในงานหรือโรงพยาบาล จะทำเรื่องขอย้ายไปโรงพยาบาลใกล้เคียง หรือย้ายโอนไปปฏิบัติงานขึ้นกับหน่วยงาน เทศบาล/ องค์การบริหารส่วนตำบล และเหตุผลส่วนใหญ่ในการขอย้ายก็ คือ เพื่อเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปริศนา ใจบุญและคณะ (2554) ศึกษาสัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากกว่าครึ่งของจำนวนผู้ที่ลาออกทั้งหมดทุกปี และมีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้น เหตุผลการลาออก คือ ปัจจัยด้านครอบครัว (การกลับภูมิลำเนา ดูแลบิดามารดา การติดตามคู่สมรส)

2.1.2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน การตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.2.1 อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และอายุยังมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์/ ค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า อายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานและผ่านการทำงานมานานทำให้มีทักษะในการทำงานสูง มีความมั่นคงในงาน อายุทำให้บุคลากรสาธารณสุขตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของบุคคลลดลง เพราะเมื่อบุคคลอายุมากขึ้นตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงเกิดความผูกพันทางจิตใจ ส่วนบุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์สวัสดิการค่าตอบแทน มากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุมาก ซึ่งถ้าได้รับการตอบสนองด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์สวัสดิการค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงานให้กับโรงพยาบาลก็จะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของสุวรรณี โกเมศ

(2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรพร ชัยชนะ (2551) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด หนองคาย พบว่า อายุมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะบุคคลตระหนักว่า ทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลงและบุคคลที่มีอายุมากตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ทำให้บุคคลผูกพันต่อองค์การ

2.1.2.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบแตกต่างกัน บุคลากรสาธารณสุขที่มีความรู้สูงส่วนใหญ่จะมีโอกาสที่โอนย้ายงาน เปลี่ยนงาน หรือย้ายได้ มากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมพงษ์ โศพานิช สุริย์ (2553) การศึกษาผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความผูกพันต่อองค์การต่ำเมื่อเทียบกับ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท

2.1.2.3 รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า รายได้ต่อเดือนน้อยมีความผูกพันต่อองค์การมาก รายได้มากมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สมคนธ์ เกษมสำราญ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิณฎฐา แซ่ตั้ง (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจียรไนเพชร กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.1.2.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานนานบุคลากรสาธารณสุขมีความรักในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ รู้งานรู้พื้นที่ใกล้ชิดผู้รับบริการ เข้าใจลักษณะนิสัยและพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนในเขตพื้นที่ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี Side-bets บุคลากรจะผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเพราะบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ ระดับการลงทุนจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลเสียไปในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะออกมาในรูปเงินเดือน

สวัสดิการ ตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในโรงพยาบาลนานขึ้น ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกได้ลำบากกว่าคนที่มียุทธศาสตร์การปฏิบัติงานไม่นาน ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับ โรงพยาบาลนาน ๆ จะเพิ่มความสัมพันธ์กับ โรงพยาบาลและเพื่อนร่วมงานอย่างเหนียวแน่น บุคลากรจะเพิ่มความไว้วางใจในโรงพยาบาลและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงมีความผูกพัน ต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมพงษ์ ไตพานิชสุรีย์ (2553) การศึกษาผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ สูงในองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงอายุ ราชการ 6 - 9 ปี เป็นช่วงที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับช่วงอายุ ราชการอื่น ๆ และการศึกษาของ ปภาดา ดันตรงค์กุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Etzioni (1961 อ้างใน Cohen, 2007) เมื่อเข้าสู่องค์การ พนักงานที่มีแนวโน้มการเกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมระดับสูง ก็มีความผูกพัน ด้านจิตใจระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของปริศนา ใจบุญและคณะ (2554) ศึกษาสัดส่วน และสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีสัดส่วนการลาออก มากกว่าครึ่งของผู้ที่ลาออกทั้งหมด

2.1.2.5 สถานภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ล้วนต่างได้รับสิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน ระยะเวลาในการรับราชการ การได้รับบำเหน็จบำนาญตอบแทนที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กษพร ชาวท่าโขลง (2550) ศึกษาความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ รายได้/ ค่าตอบแทน สถานภาพในการทำงาน และ สอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1997) พบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฬากานต์ เพ็ญคุณา (2548) ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ประเภทของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.2.6 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขมี ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีภารกิจที่รับผิดชอบแตกต่างกันตามสายงาน ทำให้มีความรู้ ทักษะ

ความยากง่ายของงานแตกต่างกัน จึงทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) พบว่า ระดับตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.2.7 การตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ ไม่รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า รู้สึกดีกับตัวเอง สามารถเป็นที่พึ่งพิงของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการได้ อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเอง จะมีพลังผลักดันในการดูแลตนเอง รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า มีความพอใจตนเอง ยอมรับตัวเองได้ รวมทั้งรักตัวเองได้ ซึ่งความรักเป็นพลังของจิตวิญญาณ เป็นการดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ การชื่นชม การมีเมตตา และมีพลังอำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงย่อมหมายถึงการมีคุณค่าภายในใจซึ่งจะสามารถรับรู้คุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพของตน มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น ความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็นและมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจและเคารพในตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม จึงส่งผลกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดี ทั้งนี้เพราะอาชีพ/งานให้บริการทางสาธารณสุขเป็นงานที่ให้การช่วยเหลือผู้รับบริการด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ เป็นงานที่มีคุณค่า นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อาชีพเฉพาะที่สังคมให้เกียรติและให้การยอมรับ ยกย่องนับถือ และเป็นผู้ที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะให้บริการที่ดี ดังนั้นการตระหนักในคุณค่าตนเอง จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ความภาคภูมิใจความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรินทร์ ซาลาตุลพฤณี (2551) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์

2.2 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ โรงพยาบาลมีศักยภาพเพียงพอในการดูแลประชาชนในเขตรับผิดชอบ หัวหน้าหน่วยงานให้คำแนะนำหลักการให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน และโรงพยาบาลมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของงานและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน อธิบายได้ว่าถ้าโรงพยาบาลมีนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การที่ชัดเจน มีระบบการทำงานที่มีมาตรฐานจะเพิ่มความน่าเชื่อถือ ความมั่นคงในงาน รวมทั้งการได้รับทราบแนวทางและคำแนะนำต่าง ๆ จากหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรรู้สึกทำงานได้ง่ายขึ้น เนื่องจากมีทิศทางที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) พบว่า การถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารให้กับพนักงานการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ มีการยกย่องชมเชยหรือให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมหรือทำชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานมีการสร้างขวัญและให้กำลังใจห่วงใยอาทรแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม อธิบายได้ว่า การได้รับการสนับสนุน คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้เพิ่มความจงรักภักดีของบุคลากรสาธารณสุขและเพิ่มความผูกพันทางด้านจิตใจที่มีต่อโรงพยาบาลหรือหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้ง บุคลากรต้องการแนวทางปฏิบัติที่โปร่งใสเป็นธรรม โดยทุกคนได้มีส่วนร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของวันดี ทับทิม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ ผกานันท์ ภูักันทพันธ์ (2550) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวรรณิ โกเมศ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Porter and Steers (1995 อ้างในชุดินธร สนวนุช, 2553) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (formal - authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้

2.3 ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงมีความสำคัญและมีความหมายต่อโรงพยาบาลมาก สามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ สามารถระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ อธิบายได้ว่าบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชนมีลักษณะการทำงานที่เหมาะสม ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพ และมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ทำให้มีเจตคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีคุณภาพและ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริชัย ชินะดังกูร (2552) พบว่า ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของลัดดา ธาราศักดิ์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง โรงพยาบาลมีระบบรับฟังความคิดเห็นที่เหมาะสมจากผู้เกี่ยวข้อง แสดงความคิดเห็นในงานที่ทำกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานโดยไม่กลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่เห็นด้วยกับความคิด และมีอิสระในการออกแบบงาน สร้างนวัตกรรมหรือผลงานใหม่ ๆ อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรสาธารณสุขได้ทุ่มเทกำลังกาย และกำลังสติปัญญา ความสามารถของตนในการทำงาน ย่อมต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง การที่องค์กรได้แสดงให้เห็นทราบถึงข้อมูล ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เพื่อเป็นการประเมินผลงานและการ ประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบถึงความสามารถของตนและเพื่ออำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่

ชัดเจนมีผลทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่างานที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของลัดดา ธาราศักดิ์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผล ย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อ
 องค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้หน่วยงาน/ โรงพยาบาล ประสบความสำเร็จ อธิบายได้ว่า ในโรงพยาบาลชุมชนบุคลากรต้องปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วม วิชาชีพและทีมสหวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้ เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งที่บุคลากร ได้มีการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายใน หน่วยงานและนอกหน่วยงาน จากประสบการณ์ในการทำงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นบุคคลที่มี ประสบการณ์นานมีแนวโน้มที่จะเข้าใจในหลักการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี ซึ่ง ประสบการณ์ในการทำงานเป็นอิทธิพลของการกลมเกลียวการเรียนรู้ทางสังคมและการแสดง อิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยา สอดคล้องกับ การศึกษาของ อารีพร ธรรมอักษร (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลผู้ช่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ประสบการณ์ใน การทำงาน ด้านความรู้ดีกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความ คาดหวังที่จะได้รับผลการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมอรัญ คนรู้ (2548) ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ราชวิทยาลัยสาธารณสุข พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนา และการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการต่อการ เปลี่ยนแปลงขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาล มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เช่น บ้านพัก ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับ

ความต้องการพื้นฐาน รู้สึกว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมีความผูกพันกันเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน โรงพยาบาลจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความอดทนและการอุทิศตนให้กับงาน อธิบายได้ว่าซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรสาธารณสุขรับรู้ว่าการปฏิบัติที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือที่บุคลากรมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งบุคคลที่อยู่ในองค์กรเมื่อมีปัญหา สอดคล้องกับลำดับความต้องการของ Maslow เพราะเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจในงานแล้ว ก็จะปฏิบัติงานให้สุดความสามารถตามที่ต้องการ โดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้ได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าในองค์กร เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคคลนั้นก็จะนำเอาความพยายามที่มีอยู่ออกมาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จและบรรลุความต้องการดังกล่าว ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสมแล้ว จะเป็นสิ่งยั่วยุให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นการรักษาททรัพยากรมนุษย์ที่มีให้มีศักยภาพให้คงอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป โดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยสมมุติระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นมากถึงมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติทำให้ชีวิตมีคุณค่า รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องสมดุลกัน อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทุกด้าน แสดงออกถึงความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขทุก ๆ คนในโรงพยาบาล นอกจากการทำงานแล้ว บุคลากรสาธารณสุขทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อนเป็นของตนเอง มีเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ อันก่อให้เกิดคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้เกิดความพอใจทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการแบ่งเวลา จัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงานและให้เวลาสำหรับครัวอย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรดังเช่นการศึกษาของ ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2554) ที่ศึกษาทบทวนแนวคิดระหว่างชีวิตการทำงาน/ ชีวิตส่วนตัวของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า การสร้างความสมดุลและเชื่อมโยงระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว จะเป็นตัวทำให้พนักงานมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงาน และทำให้องค์การมีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นน้อยถึงน้อยที่สุด คือ หัวหน้าหน่วยงานให้ความสนใจกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน โรงพยาบาลมีการออกแบบโครงสร้างหน่วยงานโดยคำนึงถึง

ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร หัวหน้าหน่วยงานให้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจสำหรับงานต่าง ๆ มากกว่าความคิดเห็นและความเชื่อส่วนตัว อธิบายได้ว่า บุคลากรต้องการให้ผู้นำดูแลเอาใจใส่ความทุกข์ความสุขของผู้ร่วมงาน เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน และมีความยุติธรรมโดยอยู่ภายใต้หลักหลักการและความเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจ ความจงรักภักดี สอดคล้องกับการศึกษาของ พิทยา โกศา (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ อิศราภรณ์ รัตนเดช (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์และคณะ (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหารและค่านิยมทางวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การแต่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารของโรงพยาบาลชุมชนจึงควรส่งเสริมจุดดีและพัฒนาจุดด้อยให้ดีขึ้น ด้านลักษณะองค์การผู้บริหารควรแจ้งวิสัยทัศน์ (Vision) ของโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะเป็นการเน้นย้ำถึงเป้าหมายของโรงพยาบาล ควรมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของโรงพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานควรให้ข้อมูลหลักการแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนการชี้แจงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสม ให้คำยกย่องชื่นชม เพิ่มการฝึกอบรมที่จะช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร

สาธารณสุข และให้บุคลากรสาธารณสุขเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงพยาบาลมากขึ้น โดยการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ในโรงพยาบาล เปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสามัคคี และมีบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงพยาบาล

1.2 ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ โดยเน้นกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขที่มีภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาและใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิธีการอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การซักถามรายบุคคล การสังเกตแบบมีส่วนร่วม จะทำให้การเก็บข้อมูลได้รายละเอียดที่ครอบคลุมชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างโรงพยาบาลชุมชนขนาดต่าง ๆ (ขนาด 30 เตียง ขนาด 90 และขนาด 120 เตียง)

2.3 ศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรแต่ละแผนก ในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อทราบสาเหตุและปัญหาในแต่ละแผนกที่ศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้นและเพื่อผลการศึกษาจะได้ครอบคลุมและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีคุณภาพ

2.4 มีการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาตัวอื่น ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะเครียด พลังสุขภาพจิต เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กชพร ชาวท่าโขลง. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ
สองพี่น้องจังหวัดสุพรรณบุรี. การศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือ/แนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรต่อองค์กร. ม.ป.ท.: กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต กระทรวง
สาธารณสุข.
- กาญจนา จันทร์ไทย และโสภณัฐ สุวรรณเกษวงษ์. (2554). เครื่องมือประเมินคุณภาพการพยาบาล
ตามมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเจริญ.
- กุลชยา เต็มขวารา.(2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). การสร้างค่านิยมองค์กร เอกสารประกอบการสัมมนากรมสรรพากร.
กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร.
- จิกัญญา แซ่เต็ง. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียรระในเพชร
กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตรดา ฐินถาวร และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2550).ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าใน
ตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุตรดิตถ์. .
- จิรนนท์ เดชมิตร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษา : โรงพยาบาลตำรวจ จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จุติรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิษณุเวทย์วงศ์. (2551). ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
สงขลานครินทร์เวชสาร, 26 (5)หน้า 441-449.
- จุรีพร กาญจนการณ. (2551). การศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 14 (1), 72-87.
- จุฬากานต์ เพี้ยคุณา. (2548). ความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษากรณีบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. การศึกษาปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา ผ่องพิทักษ์. (2551). ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานฝ่ายขายสะสมเงินเดือน7 ของบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ช่อสุตา ไสระดา. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทมโนราห์อุตสาหกรรมอาหารจำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาลีสา พรหมวิอินทร์. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อินโดไชน่า ฟาสเทนนิง ซิสเต็มส์ จำกัด. การศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุตินธร สนวนนุช. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทเลียบ สวัสดิ์ดีมหาชน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โชติรส คำรณานติ และวาสิตา บุญสาธร. (2553). ความสำคัญและการเสริมสร้างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2554 จาก <http://rc.nida.ac.th>
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐปภัสณัฏ์ พัฒนโพธิ์, กิ่งแก้ว เกษโกวิท และบุพา ถาวรพิทักษ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารวิชาการสุขภาพภาคประชาชนภาคอีสาน, 28 (4), 135-141.
- ดวงมณี จงรักย์. (2549). ทฤษฎีการให้การศึกษาและจิตบำบัดเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.

ถวิล ชาราโกชน์ และศรัณย์ คำวิสุทธิ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ทองหล่อ เดชไทย. (2554). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: ลาโท.

ชนพร แยมสุตา. (2550). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองใน อดีต.วารสารนาวิกศาสตร์ สำนักงานราชนาวิสภา, 91(1),หน้า1-2.

ชัยชนก แดงช่วง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าบอน อำเภอ ป่าบอน จังหวัดพัทลุง. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธารินี สุเพ็งคำ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ขอนแก่นเขต 4. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรพงศ์ บุรณวรศิลป์. (2553). ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยบริการ, 21 (3). 15-37.

นาริรัตน์ สกุลสิทธิ์. (2549). ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลตรวด. วิทยานิพนธ์บริหารการพยาบาลมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย บุรพา.

นิพนธ์ อุดมมันถาวร. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนก เครื่องยนต์ บริษัท ออโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บัลลังก์ ตาลทอง. (2547). โปรแกรมการใช้วิธีคิดตามหลักโยนิโสมนสิการต่อการพัฒนาการเห็น คุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่5ที่ครอบครัวไม่สมบูรณ์. ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

_____. (2553). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์.

_____. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว.

- _____. (2553). คู่มือการวิจัยการเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว.
- ปฐมพงษ์ โศพานิชสุริย์. (2553). การศึกษาผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ในองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33 (127). 1-14.
- ปภาดา ตันตรารัตน์กุล. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2554). การว่าจ้างและรักษานักวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: เอกซเปอร์เน็ท.
- ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554). สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารศรีนครินทร์เวชสาร*, 26 (3). 233-238.
- ปริศนา อัครชนพล, วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล และเรณู พงษ์เรืองพันธ์. (2551). การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 16 (4). 50-61.
- ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2543). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผกานันท์ ภูักินหพันธ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผาสุก อยู่ละ. (2551). ความพึงพอใจในงานและความสุขในชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลระยอง ปี 2551. *วารสารสุขภาพภาคประชาชนภาคอีสาน*, 23 (2). 59-64.
- พนิดา จงคำเกิง.(2551).การสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา โรงแรม ABC. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พรทิพา โอษพันธ์ชัย และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ ความผูกพันและแนวโน้มการลาออกของพนักงานในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- พิชญากุล สิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิทยา โกคา. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสหศาสตร์ศรีประทุมชลบุรี, 1(1), 27- 38.
- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์อรรณู คนรู้. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2550). คู่มือการทำวิทยานิพนธ์และคู่มือวิทยานิพนธ์. ม.ป.ท. : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุวรี อุดมผล. (2551). คุณภาพชีวิตพยาบาลประจำการกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์. วารสารกองการพยาบาล, 35(1), 88-95.
- รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดา ชาราศักดิ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา สัจพันธ์โรจน์. (2545). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัทซีโน- ไทยเอนจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วัชร ชัยชนะ. (2551). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วันดี ทับทิม. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลภา พัวพงษ์พันธ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริชัย ชินะดังกูร. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(9) หน้า 14-23.
- ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สกว สำราญคง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2551). *Standards Practice Assesment*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2554 จาก http://www.heart.kku.ac.th/office/ha/Data_Ha/HA305/SPA%20Part%20I.pdf
- สตรีรัตน์ รุจิระชาคร และทิพนินนา สมุทธานนท์. (2554). ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและการพัฒนา, 3 (5). 113-127.
- สมคนย์ เกษมสำราญ. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี. การศึกษาปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). *Employee Engagement Survey*. สืบค้นวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 จาก <http://www.pmat.or.th>.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมรัตน์ เลิศมหาฤทธิ์. (2542). *หลักการทำให้วิจัยให้สำเร็จ : สถิติในการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการแพทย์ศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีระพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทระยองเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรศักดิ์ กิตติยานันท์. (2553) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา*, 10 (1). 185-199.
- สายพิณ สายดำ. (2552). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำหรับส่วนราชการระดับกรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). *การบริหารสาธารณสุขไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2547). *ภารกิจและโครงสร้างใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสุขภาพคนไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- สิทธิชัย ซอเจริญชัย. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริพงศ์ นวสกุลชนนนท์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน์. (2545) .*คู่มือการวัดทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: เมดิคัล มีเดีย.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*.ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- สุมิตรา พรหมถาวร.(2552).ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร. การจัดการมหบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรินทร์ ชาลาภูผพุดติ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน(หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด. ปรินิพนธ์การศึกษา มหบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรินทร์ สายพรม. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของอาสาสมัครกบองค์กรอาสาสมัครในตำบลกำแพงเขา อำเภอมะเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวรรณณี โกเมศ. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สถาบันบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวคนธ์ ตั้งคณาทรัพย์ และงามลมัย ผิวเหลือง. (2552). การวิเคราะห์จำแนกการได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้วยลักษณะบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 18 (1). 96-103.
- เสาวณี เตชะพัฒนางษ์. (2553). ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลางที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ. การศึกษาอิสระปริญญาการศึกษา มหบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรอินท์ ต้นชัยวิทยาภู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริษัทรรชคอร์ปอเรชั่น จำกัด. การศึกษาปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเซนต์หลุยส์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อัญญพร ต้นวุฒิ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกับความรู้สึกล้มเหลวในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
ประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อารีพร ธรรมอักษร. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย. (2552). บรรยากาศกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ:กรณีศึกษา
โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิสรากรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ทูลอดหนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัย
วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุตสาห์ สายสร. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรคู่สัญญาใน โรงพยาบาลชุมชนที่ได้รับ
การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ปี 2545. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรวรรณ ผดุงรัชดากิจ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Ahmad, Shanhzad, Rehman, Khan and Shad. (2010). Impact of Organization Commitment and
Organization Citizenship Behavior on Turnover Intention of Call Center Personnel in
Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 17 (4). 585-605.
- Becker, Howard S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of
Sociology*, 66 (1). 32-40.
- Burke. (2008). *Employee Engagement & Retention Management* ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2554
http://www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.htm
- Buchanan II, Bruce. (1974). Government Managers, Business Executive, and Organizational
Commitment. *Public Adminitration Review*, 2. 339-347.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organization Commitment : The socialization of managers in
Work Organization. *Adminitrative Science Quarterly*, 19. 553-546.

- Chughtai & Zafar. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers *Applied H.R.M. Research*, 11,(1). 39-64
- Cohen, A. (1990). A Re-Examination of the Sid-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Meta – Analysis. *Human Relation*, 43 (10). 1015-1050.
- _____. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta – Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (2). 143-159.
- _____. (1993). Organization Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of management Journal*, 36 (5). 1140-1157.
- _____. (2007). Commitment Before and After : An Reconceptualization of Organization Commitment. *Hum. Res. (ED)*, 17. 336-354.
- Dyne Van, Vandewalle, Kostova, Latham E, Cummings L. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of organizational Behavior*, 21. 3-23.
- Etzioni, Amitai. (1975). *Modern Organizations*. (9th ed.) Englewood Cliffs N.L.: Prentice Hall.
- _____. (1961). *A comparative analysis of complex Organizations*. New york. Free Press.
- Gallup Organization. (2003). Understanding employee engagement. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2554. :<http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88>.
- Gardner G., Dyne Van., Pierce L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 77. 307-322.
- Gardner G., Pierce L. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization – Based Self – Esteem Literature. *Journal of Management*, 30 (5). 591-622.
- Hewitt Associates. (2005). *Influenec of Engagement on Business Results*. สืบค้นวันที่ 5 สิงหาคม 2554 จาก http://www.hewittassociates.com/Lib/assets/EU/en-BE/pdfs/Hewitt_HR_Newsletter_May_2005_EN.pdf
- Hewitt. (2011). *Trends in Global Employee Engagement*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2554 จาก http://www.aon.com/attachments/thoughtleadership/Trends_Global_Employee_Engagemnt_Final.pdf

- Macey H, Schneide. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1. 3-30.
- Mathieu,J&Zajac,D.(1990). A review and meta-analysis of the antecedents ,correlates and consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin* ,108 ,171-194
- Mayer P.,Allen J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource management Review*, 1 (1). 61-89.
- Meyer, J. P.and N.J.Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California, Sage Publications.
- Mayer P., Becker E, Vendenberghe. (2004). Employee Commitment and Motivation: Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6). 991-1007.
- Mayer P,Stanley J, Herscovitch, Topolnytsky. (2002). Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization : A Meta-analysis of Antecedents Correlates and Consequences. *Journal of Vocation Behavior*, 61. 20-52.
- Mercado. (2000) .*Organizational Commitment in an institution of public health in the state of Mexico*. Universidad Nacional Autonoma de Mexico
- Minibus-Poussard Jale, Bastounis Marina,Finkelstein Remi & Roy Jeanne. (2011). *Self- Efficacy and Self-Esteem :Moderaters of the link Between Justice Perception and Organizational Commitment*. สืบค้นวันที่ 10 มิถุนายน 2554 จาก iarep.org/_/minibus-poussard.
- Mowday, Richard T., Porter, Lyman W., Steers, Richard M. (1982). *Employee Organization Linkage : The Psychology of commitment, absention and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., Porter, Lyman W. (1979). The Measurement of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2). 224-247.
- Rahman ,Hanafiah. (2002). Commitment to Organization versus Commitment to profession : conflict or compatibility?. *Journal Pengurusan*, 21. 77-94.
- Riketta,M.(2000).Attitudinal Organization Commitment to and job performance :a meta-analysis , *Journal of Vocational Behavior*, 23. 257-266.
- Shahnawaz G., Jafri.(2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 35. 78-84.

- Sheldon, Mary E. (1971). Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16. 143-150.
- Sinclair R, Tucker S, Cullen C. (2005). Performance Differences Among Four Organizational Commitment Profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6). 1280-1287.
- Sowmya R.,Panchanatham N. (2011). Factors influencing Organizational Commitment of banking sector employees. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2 (1). 19-25.
- Steer, Richard M. (1977). Antecedents and Outcomes Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 16. 143-150.
- _____. (1997).Antecedent and outcome of Organizational Commitment . *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : หน้า 46-56
- WeiBo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4 (1). 012-020.
- Ziauddin, Khan , Jam, Hijazi. (2010). The Impacts of Employees Job Stress on organizational commitment. *European Journal of Social Sciences*, 13 (4). 617-621.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายสถาพร ป้อมสุวรรณ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลภูเขียว
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต(อนามัยสิ่งแวดล้อม)
2. นางจุรีรัตน์ รัตนปัญญา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลภูเขียว
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล)
3. นายอดิเรก เร่งมานะวงษ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนเสลา
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ)

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดชัยภูมิ

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะองค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำอธิบายของคำตอบ

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

การสรุปผลการศึกษาวิจัยจะกระทำในภาพรวม ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน แต่จะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าในการเสนอแนวทางเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ จึงขอความกรุณาท่านตอบคำถาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

นางณัฐพร ชัยพรหมเขียว

0870486279

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริง
กรุณาตอบทุกข้อ

1. อายุ ปี
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ คู่ ☐ หม้าย ☐ หย่า/แยก
4. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ อื่นๆ ระบุ.....
5. เงินเดือน.....บาท/เดือน (รวม OT/เงินประจำตำแหน่ง)
6. รายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่โรงพยาบาล.....บาท/เดือน (เช่น ธุรกิจส่วนตัว)
7. ท่านมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่อำเภอ.....จังหวัด.....
8. ที่อยู่ปัจจุบันอำเภอ.....จังหวัด.....
9. ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี
10. สถานภาพการปฏิบัติงาน
☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว
10. ปฏิบัติงานในตำแหน่ง

☐ แพทย์	☐ ทันตแพทย์	☐ เภสัชกร
☐ พยาบาลวิชาชีพ	☐ นักเทคนิคการแพทย์	☐ นักวิชาการสาธารณสุข
☐ นักกายภาพ	☐ จพ.ทันตสาธารณสุข	☐ จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์
☐ จพ.เภสัชกรรม	☐ จพ.รังสีการแพทย์	☐ จพ.เวชกิจฉุกเฉิน
☐ จพ.เวชสถิติ	☐ จพ.การเงิน	☐ จพ.ธุรการ
☐ ผู้ช่วยเหลือคนอื่นใช้		
☐ คนงาน แผนกระบุ.....		
☐ อื่นๆ ระบุ.....		

ส่วนที่ 2 การตระหนักในคุณค่าตนเอง

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ และใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	โดยทั่วไปฉันรู้สึกพอใจตัวเอง					
2	ถ้าทำได้ ฉันอยากจะเปลี่ยนแปลงหลายๆสิ่ง หลายๆอย่างในตัวเอง					
3	ฉันรู้สึกว่าคุณฉันมีอะไรดีๆในตัวเอง					
4	ฉันมีความสามารถมากพอที่จะทำงานให้บริการ ด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์					
5	ฉันรู้สึกว่าคุณฉันไร้ค่า					
6	ฉันภูมิใจที่สามารถพึ่งตัวเองได้					
7	ฉันสามารถเป็นที่พึ่งพิงของเพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการได้					
8	ฉันรู้สึกดีกับตัวเอง					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

คำชี้แจง

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหน่วยงาน
โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ และใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานให้คำแนะนำ หลักการให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนา คุณภาพงาน					
2	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานเห็นคุณค่าหรือชื่น ชมในความทุ่มเทพยายามทำงานของผู้ร่วมงาน					
3	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล ทันทีที่และมีความเหมาะสม					
4	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีการสร้างขวัญและ ให้กำลังใจห้วงใยอาทรแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5	โรงพยาบาลของท่านมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของงานและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน					
6	โรงพยาบาลของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
7	โรงพยาบาลของท่านให้การยกย่องชมเชยหรือให้ ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้ดีเยี่ยมหรือทำชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล					
8	โรงพยาบาลของท่านมีการช่วยเหลือ เกื้อกูล และ มีความเอื้ออาทรต่อกัน					
9	โรงพยาบาลของท่านจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ					
10	โรงพยาบาลของท่านมีศักยภาพเพียงพอในการดูแล ประชาชนในเขตรับผิดชอบ					

11	โรงพยาบาลของท่านมีความมั่นคงทางการเงิน					
12	โรงพยาบาลของท่านมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
13	ท่านมีโอกาสดำเนินสร้างสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
14	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง					
15	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ					
16	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานของท่านจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ และใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ในทันที					
18	ท่านมีอิสระในการวางแผนกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตัวเอง					
19	ท่านแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานโดยไม่กลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่เห็นด้วยกับความคิดของท่าน					
20	ท่านมีอิสระในการออกแบบงาน สร้างนวัตกรรมหรือผลงานใหม่ๆ					
21	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
22	ท่านสามารถระบุได้ว่างานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างไร					
23	ท่านสามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของท่านได้					
24	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
25	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงมีความสำคัญและมีความหมายต่อโรงพยาบาลของท่านมาก					
26	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
27	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
29	การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน					
30	โรงพยาบาลของท่านมีระบบรับฟังความคิดเห็นที่เหมาะสมจากผู้เกี่ยวข้อง					
31	ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านได้รับแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง					
32	ความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ และใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานภายในโรงพยาบาลของท่าน					
34	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
35	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้หน่วยงาน/โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ					
36	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ทำเพื่อความสำเร็จในงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	โรงพยาบาลของท่านจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความอดทนและการอุทิศตนให้กับงานของท่าน					
38	โรงพยาบาลของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เช่น บ้านพัก ห้องน้ำ ที่จอดรถ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการพื้นฐาน					
39	ท่านมั่นใจว่าเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่ท่านได้เป็นอย่างดี					
40	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานเอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
41	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
42	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน					
43	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน					
44	ท่านมีโอกาสให้การช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆของเพื่อนร่วมงาน					
45	ท่านรู้สึกว่าการบุคลากรในโรงพยาบาลของท่านมีความผูกพันกันเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน					
46	โรงพยาบาลของท่านมีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม					
47	บรรยากาศการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของท่านมีความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน					
48	โรงพยาบาลของท่านเป็นที่ยอมรับ ยกย่องของสังคม					

ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ และใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน					
50	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นในปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
51	ท่านรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน					
52	การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานของท่านมีความสอดคล้องสมดุลกัน					
53	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจสำหรับงานต่างๆมากกว่าความคิดเห็นและความเชื่อส่วนตัว					
54	โรงพยาบาลของท่านมีการออกแบบโครงสร้างหน่วยงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร					
55	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานให้ความสนใจกับชีวิตความเป็นอยู่ของร่วมงาน					
56	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ชีวิตของท่านมีคุณค่า					

ส่วนที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ และใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ค่านิยม และเป้าหมายของโรงพยาบาลทำให้ท่านรู้สึก ว่างานของท่านนั้นสำคัญ					
2	ท่านจะไม่ลาออก/ย้ายถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ ตำแหน่ง/ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมี คุณภาพ					
4	ท่านจะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาลของท่าน					
5	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงพยาบาลของท่านในทางไม่ดี ท่าน รู้สึกไม่พอใจ					
6	ท่านพร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้า ของโรงพยาบาลท่าน					
7	ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลของท่านเพิ่มมากขึ้น ตามระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน					
8	ท่านทุ่มเทและเสียสละในการทำงานโดยไม่คาดหวังสิ่ง ตอบแทนใดๆ					
9	โรงพยาบาลของท่านมีความหมายและความสำคัญ สำหรับท่าน					
10	ท่านมีความสุขที่จะพูดถึงโรงพยาบาลของท่านกับคน อื่นๆ					
11	โรงพยาบาลของท่านมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
13	โรงพยาบาลของท่านมีหน่วยรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด					
14	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
15	หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานส่งเสริมผลักดันให้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
16	ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาท่านได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
17	โรงพยาบาลของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก					
18	โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
19	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการนำเสนอ/การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนางาน					
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					