

ปัจจัยที่มีผลต่อความยืดหยุ่นของกระดูกในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร

พิชชาภา พนาสถิตย์

3 2 4 9 3 6 2556

3 2 4 9 3 6

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

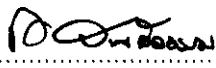
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

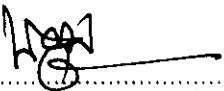
พฤศจิกายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

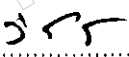
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ พิชชาภา พนาสถิตย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

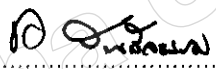
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กมลลาบ รัตนสังข์ธรรม)

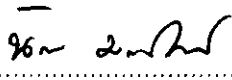
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ศาสตราจารย์บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

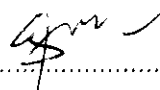
  
..... ประธาน  
(นายแพทย์วิวัฒน์ วิริยกิจจา)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กมลลาบ รัตนสังข์ธรรม)

  
..... กรรมการ  
(ศาสตราจารย์บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.นิภา มหารัชพงศ์)

คณะสาธารณสุขศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวิฒนกุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2555

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังขธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ เกียรติคุณบุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งท่านทั้งสองได้กรุณาสละเวลาอันมีค่า ในการให้ข้อเสนอแนะ คอยสนับสนุนให้กำลังใจและช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการ ทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดี เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังที่ ปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบนุเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ แนวความคิดและวิถี การศึกษาหาแหล่งความรู้ในระหว่างศึกษา และให้กำลังใจในการทำวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนร่วม ชั้นเรียนหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยดีตลอดการศึกษา ความดีและผลประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่ บิดา มารดา ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน และบุคคลในครอบครัวที่เป็นกำลังใจ ให้การช่วยเหลือและ สนับสนุนผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

พิชชาภา พนาสถิตย์

พฤศจิกายน 2555

53910922: ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร/ ประสิทธิภาพในการทำงาน/ ลักษณะองค์กร/

ลักษณะงาน

พิชชาภา พนาสถิตย์: ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรใน  
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร (FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION  
COMMITMENTS OF COMMUNITY HOSPITALS PERSONNEL, CHUMPHON PROVINCE)  
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: กุหลาบ รัตนสังขธรรม, ส.ค. (บริหารสาธารณสุข),  
บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, ค.ม., 91 หน้า ปี พ.ศ.2555

การวิจัยเชิงทำนายแบบตัดขวางนี้ เพื่อวิเคราะห์ผลของประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะ  
องค์กร และลักษณะงานต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรใน  
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชุมพร จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่าน  
การตรวจสอบความตรงและมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.943 – 0.981 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ  
พรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ความยึด  
มั่นผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ  
บุคลากรคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน (ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_2$ ))  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ )) ลักษณะองค์กร (การรับรู้เป้าหมายขององค์กร ( $X_4$ )) ภาวะผู้นำ  
ของหัวหน้า ( $X_5$ )) ความมีชื่อเสียงขององค์กร ( $X_6$ )) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ  
( $X_7$ )) ลักษณะงาน (ความหลากหลายของงาน ( $X_8$ )) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ( $X_9$ )) ความท้าทายของ  
งาน ( $X_{10}$ ) ผลย้อนกลับของงาน ( $X_{11}$ )) โดยมีสมการทำนายด้วยคะแนนมาตรฐานดังนี้คือ

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร โดยรวมทำนายได้ร้อยละ 63.7 ( $Y = 0.344 X_{11} + 0.202$   
 $X_{10} + 0.181 X_9 - 0.179 X_7 - 0.157 X_5 + 0.153 X_8 + 0.129 X_4 + 0.110 X_6 + 0.095 X_3 + 0.091 X_2$ )

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจทำนายได้ร้อยละ 64.9 ( $Y_1 = 0.397 X_{11} + 0.330$   
 $X_{10} + 0.182 X_8 - 0.134 X_5 + 0.102 X_3 + 0.091 X_2$ )

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ทำนายได้ร้อยละ 47.6 ( $Y_2 = 0.223 X_{11} +$   
 $0.223 X_8 + 0.281 X_9 - 0.203 X_7 + 0.178 X_4 + 0.113 X_6$ )

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมทำนายได้ร้อยละ 51.6 ( $Y_3 = 0.361$   
 $X_{11} + 0.222 X_{10} - 0.169 X_5 + 0.159 X_3 + 0.157 X_4 + 0.133 X_2$ )

ดังนั้นผู้บริหารและหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องประสิทธิภาพใน  
การทำงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะงาน เพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

53910922: M.P.H. (PUBLIC HEALTH)

KEYWORDS: COMMITMENT/ WORK EXPERIENCE/ ORGANIZATION/

JOB CHARACTERISTICS

PHITCHAPA PANASATIT: FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION

COMMITMENTS OF COMMUNITY HOSPITALS PERSONNEL, CHUMPHON PROVINCE

ADVISORY COMMITTEE: ASSOC.PROF.DR.KOOLARB RUDTANASUDJATUM, Dr.P.H.,

PROF.BOONTHUM KIJPREDABORISUTHI, M. Ed, 91 P. 2012.

This predictive cross sectional research aims to analyze the effect of work experience, organizational and job characteristics that were affecting personnel 's organization commitments. The required sample was 306 personnel in hospitals Chumphon province. A questionnaire with 0.943 - 0.981 reliability coefficients was used collected the data. Descriptive statistics and stepwise multiple linear regression were analyzed the data.

The results revealed that personal experience, organization, job characteristics, and organization commitment of hospital personnel were rated in the middle level. Factors affecting organization commitment were work experience, ( $X_1$ ) satisfaction of salary compensation and benefits ( $X_2$ ), relationship with peers ( $X_3$ ) perception of organization goals ( $X_4$ ), leadership ( $X_5$ ), reputation of the organization ( $X_6$ ), participation in the comments/decision ( $X_7$ ) job characteristics job variety ( $X_8$ ), opportunity to work ( $X_9$ ), job challenge ( $X_{10}$ ) job feedback ( $X_{11}$ ) The standardized predicted equations were:

Whole commitment ( $R^2=63.7\%$ ;  $Y = 0.344 X_{11} + 0.202 X_{10} + 0.181 X_9 - 0.179 X_7 - 0.157 X_5 + 0.153 X_8 + 0.129 X_4 + 0.110 X_6 + 0.095 X_3 + 0.091 X_2$ )

Affective commitment ( $R^2=64.9\%$ ;  $Y_1 = 0.397 X_{11} + 0.330 X_{10} + 0.182 X_8 - 0.134 X_5 + 0.102 X_3 + 0.091 X_2$ )

Continuance commitment ( $R^2=47.6\%$ ;  $Y_2 = 0.223 X_{11} + 0.223 X_8 + 0.281 X_9 - 0.203 X_7 + 0.178 X_4 + 0.113 X_6$ )

Normative commitment ( $R^2=51.6\%$ ;  $Y_3 = 0.361 X_{11} + 0.222 X_{10} - 0.169 X_5 + 0.159 X_3 + 0.157 X_4 + 0.133 X_2$ )

Therefore managers and supervisors should focus on work experience, organization and job characteristics for increasing the organization commitment.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมาย และองค์ประกอบขององค์การ.....	8
ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันใจองค์การ.....	12
ผลของความยืดหยุ่นผูกพันใจกับองค์การ.....	17
ปัจจัยที่มีผลกับความยืดหยุ่นผูกพันใจกับองค์การ.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
รูปแบบการวิจัย.....	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	30
4 ผลการวิจัย.....	31
ลักษณะส่วนบุคคล.....	31
ประสบการณ์ในการทำงาน.....	33
ลักษณะองค์การ.....	37
ลักษณะงาน.....	41
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ.....	45
ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ.....	50
5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการศึกษา.....	61
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก.....	78
ประวัติผู้วิจัย.....	91

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งของแต่ละโรงพยาบาลชุมชน..... 26
2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 32
3	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของบุคลากรจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานรายด้านและ โดยรวม..... 33
4	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของบุคลากรจำแนกตาม ปัจจัยลักษณะองค์การรายด้านและ โดยรวม..... 37
5	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของบุคลากรจำแนกตาม ปัจจัยลักษณะงานรายด้านและ โดยรวม..... 42
6	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของบุคลากรจำแนกตาม ความยึดมั่นผูกพันในองค์การรายด้าน..... 47
7	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรทำนาย ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ..... 52
8	สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนาย ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยรวม.....54
9	สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนาย ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ..... 56
10	สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ(R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์( $R^2$ ) สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนาย ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่..... 57



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	
สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ(R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์( $R^2$ )	
สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B)	
คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนาย	
ความเชื่อมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	59

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร.....	11
3 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	25
4 ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร.....	34
5 ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	35
6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	36
7 การรับรู้เป้าหมายขององค์กร.....	38
8 ภาวะผู้นำของหัวหน้า.....	39
9 ความมีชื่อเสียงขององค์กร.....	40
10 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจ.....	41
11 ความหลากหลายของงาน.....	43
12 โอกาสก้าวหน้าในงาน.....	44
13 ความท้าทายของงาน.....	45
14 ผลย้อนกลับของงาน.....	46
15 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ.....	48
16 ความยึดมั่นผูกพันด้านความคงอยู่.....	49
17 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	50