



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา



รมิตา ประวัติ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา



รมิตา ประวัติ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะกรรมการจัดการและართองเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Factors Affecting Organizational Engagement of Personnel at Queen Savang Vadhana Memorial
Hospital



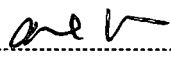
RAMITA PRAWAT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM
BURAPHA UNIVERSITY
2021
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

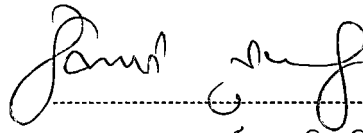
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ รมิตา ประวัติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

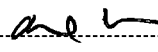
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

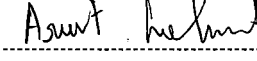
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย สุนทรสมัย)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


..... กรรมการ
(ดร.อารีรัตน์ ลิปะพะพันธุ์)


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรธณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564



61920164: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: ลักษณะงาน, ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ, ความผูกพันต่อองค์กร

รศ. ประวิทย์ : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. (Factors Affecting Organizational Engagement of Personnel at Queen Savang Vadhana Memorial Hospital) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: พรรรัตน์ แสดงหาญ ปี พ.ศ. 2564.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 3) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 4) ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 337 ราย ผลการทดสอบความเชื่อมั่นเครื่องมือที่ 0.960 ในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

61920164: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: NATURE OF WORK, WORK EXPERIENCE, ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF PERSONAL

RAMITA PRAWAT : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF PERSONNEL AT QUEEN SAVANG VADHANA MEMORIAL
HOSPITAL. ADVISORY COMMITTEE: PORNRAT SADANGHARN, Ph.D. 2021.

The objectives of this study were 1) to investigate the organizational engagement of personnel in Queen Savang Vadhana Memorial Hospital, 2) to study the personal factors affecting organizational engagement of personnel in Queen Savang Vadhana Memorial Hospital, 3) to study work nature factors affecting organizational engagement of personnel in Queen Savang Vadhana Memorial Hospital, and 4) to study the work experience factors affecting organizational engagement of personnel in Queen Savang Vadhana Memorial Hospital. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. The sample consisted of 337 personnel at Queen Savang Vadhana Memorial Hospital. The instrument's reliability was 0.960. Data were then analyzed using descriptive statistics to determine frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by multiple regression analysis. The major findings indicated that 1) overall organizational engagement of the sample was at a high level, 2) a personal factor affecting organizational engagement of the sample was marital status. However, gender, age, education level, work position, monthly income, and length of service did not affect organizational engagement of personnel, 3) work nature factors affecting organizational engagement of the sample were work diversity, work challenges, work advancement, participation in work management, opportunity for interaction with others, 4) work experience factors affecting organizational engagement of the sample attitude towards co-workers and the organization were their feeling of being import and contributable to the organization, and their feelings of organizational dependability. In contrast, expectations of organizational responsiveness did not affect the personnel's organizational engagement with a statistical significance level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ทำให้งานนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีค่ายิ่ง และขอขอบพระคุณ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลรวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็ประโยชน์อยู่ไม่น้อย และขอมอบงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นเครื่องมือบูชาแด่บุพการี คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

รมิตา ประวัติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2.....	9
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	13
การวัดความผูกพันต่อองค์กร	14
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3.....	30

วิธีการดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 4.....	38
ผลการวิจัย.....	38
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 5.....	64
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	65
อภิปรายผลการวิจัย.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	79
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 วิเคราะห์โดยผู้วิจัยสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	9
ตารางที่ 2 วิเคราะห์โดยผู้วิจัยสรุปปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	13
ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง บุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัด ชลบุรี	31
ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร โดยภาพรวม	42
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	43
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเต็มใจที่ จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	44
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความ ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	45
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะ งาน โดยภาพรวม.....	46
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความหลากหลาย ของงาน.....	47
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความท้าทาย	48
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความก้าวหน้าใน งาน	49
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมใน การบริหารงาน.....	50

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่องานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	51
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวม.....	52
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อทัศนคติต่อ....	53
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความคาดหวังที่ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	54
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้ที่กว่าตน	55
ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ความรู้ที่กว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	56
ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Collinearity Statistics) ของตัว แปรพยากรณ์ที่ใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี	58
ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี (n=337).....	59
ตารางที่ 23 ผลการทดสอบของปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี	60
ตารางที่ 24 ผลการทดสอบของปัจจัยในส่วนลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี	61
ตารางที่ 25 ผลการทดสอบของปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี	62
ตารางที่ 26 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย	66

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....5



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบประกอบเพื่อร่วมผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญก็คือ บุคลากร เพราะบุคลากร ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรต้องสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรมีการแสดงสถานะทางพฤติกรรมทางด้านความรู้สึก ทัศนคติ และเจตคติที่มีต่อองค์กร รวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรโดยมีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถก้าวไปถึงเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อสร้างผลงานดี ๆ ให้กับองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก วราญา วงศ์ตันฮวด (2560) กล่าวว่าเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดให้เกิดแรงผลักดันและมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรอยากจะทำร่วมกับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน พร้อมส่งให้ผลงานออกมาได้ดี เพราะล้วนทำด้วยความเต็มใจและได้มององค์กรเป็นเปรียบเสมือนบ้านและครอบครัวของตนเอง ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภายในองค์กรทั้งในภาคธุรกิจ เอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐเพราะความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์กรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ และในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานหากบุคลากรในองค์กรไม่เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานแล้วนั้นก็ส่งผลให้บุคลากรเกิดการขาดงานและลาออกจากงานในที่สุด ตามที่ บูคานัน (Buchanan, 1974) อ้างถึงใน สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ, 2557) สรุปความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับ

หน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเองและเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่าการที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ เพราะบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่นอีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังช่วยจัดการควบคุมภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเองสุดท้ายความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย

สเตียร์ (Steers, 1997 อ้างถึงใน มรกต เกียรติประเสริฐ, 2559) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน งานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงาน

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ถ้าองค์กรใดบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น องค์กรจะได้รับผลกระทบโดยบุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานรวมไปถึงทำให้เกิดการขาดงานบ่อย ๆ โดยไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผลงานขาดประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงานรวมถึงไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและนำไปสู่การลาออกอย่างที่สุดเมื่อบุคลากรลาออก องค์กรก็ต้องเกิดความตึงเครียดในการทำงาน เพราะเกิดตำแหน่งงานว่าง เมื่อตำแหน่งงานว่างก็ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งว่างพร้อมกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในหน้าที่

ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ เพราะบุคลากรใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที ถ้าองค์กรมียอดอัตราการลาออก (Turnover rate) สูงก็จะทำให้องค์กรเสียภาพพจน์และชื่อเสียงรวมถึงทำให้บุคลากรใหม่ขาดความเชื่อมั่นในองค์กร และไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ได้

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญและมีผลกระทบมากมายต่อองค์กร ดังนั้นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรถึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรหลายองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ซึ่งในปัจจุบันเป็นองค์กรที่มีอัตราการลาออกและเข้าใหม่ของบุคลากรที่สูงเมื่อดูข้อมูลจากยอดปฏิบัติงานและสถิติการลาออกจำนวน 209 ราย (กันยายน, 2562) นั้น ถือว่าเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร การได้ทราบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด สามารถนำไปเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ และอาจช่วยลดปัญหาในด้านอัตราการลาออกของบุคลากรให้ลดลง รวมถึงสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนสามารถสร้างความจงรักภักดีและผูกพันให้กับบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานงานวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. ปัจจัยในส่วนลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

3. ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชาจังหวัดชลบุรี การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่อง ความผูกพันองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน มรกต เจียประเสริฐ, 2559) มากำหนดเป็น กรอบแนวคิด ในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระในส่วนของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 สถานภาพ
- 1.5 ตำแหน่ง
- 1.6 รายได้ต่อเดือน

1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรอิสระในส่วนของลักษณะงาน ได้แก่

- 2.1 ความหลากหลายของงาน
- 2.2 ความท้าทายของงาน
- 2.3 ความก้าวหน้าในงาน
- 2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ตัวแปรอิสระ ในส่วนของประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

- 3.1 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- 3.2 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- 3.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
- 3.4 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้

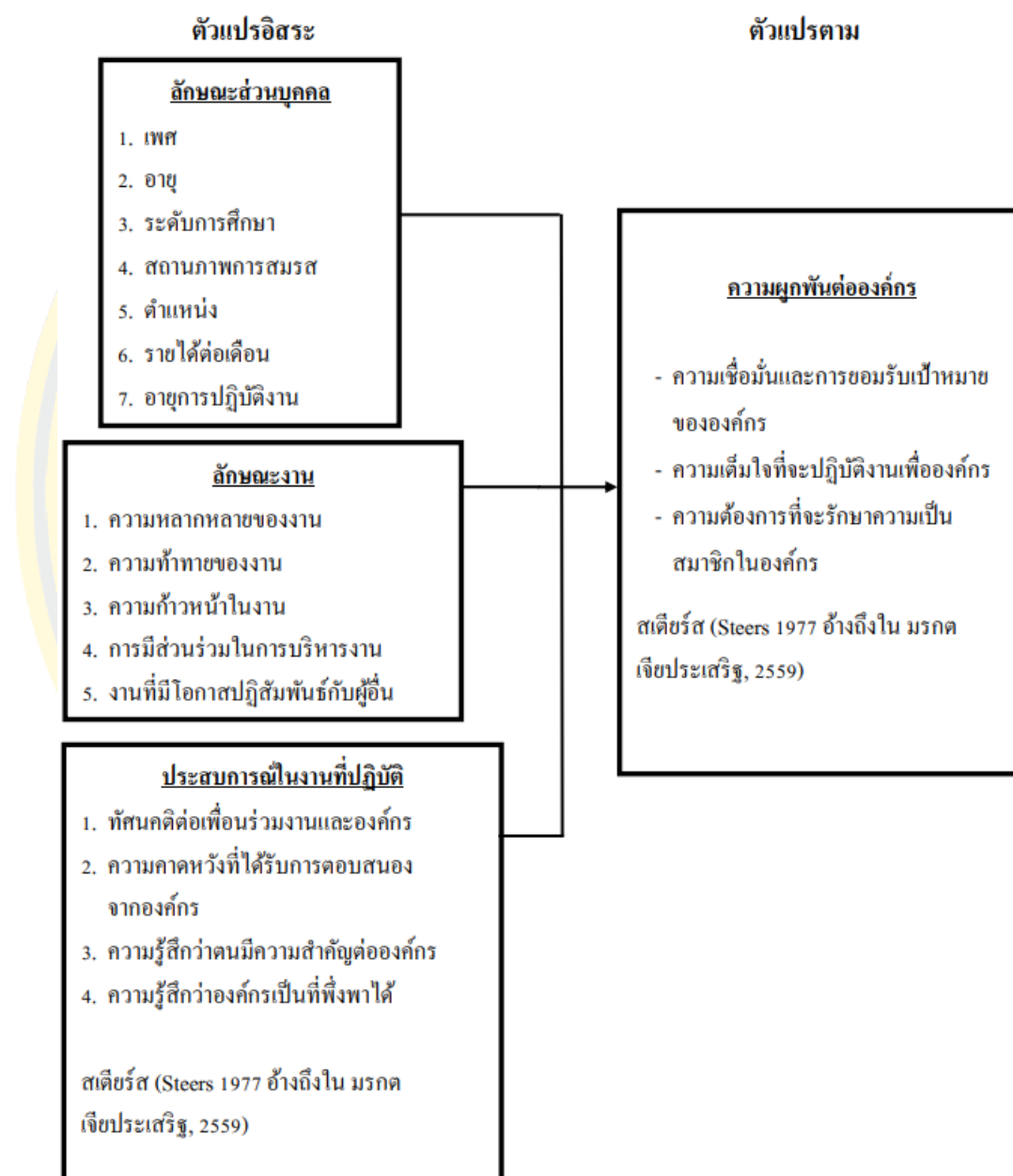
4. ตัวแปรตาม ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

- 4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

4.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

4.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

รายละเอียดดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. องค์กรได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
2. องค์กรได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
3. ผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการนำเสนอต่อผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้มุ่งศึกษาว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน องค์กร ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาจากบุคลากรระดับปฏิบัติการของ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีบุคลากรทั้งหมด 2,120 คน (กันยายน, 2562) และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือน สิงหาคม – กันยายน 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. บุคลากร หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมถึงการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถหลาย ๆ ด้าน รวมถึงการได้ใช้ความคิดริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานที่เป็นงานที่ซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเสมอ ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ

3.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความน่าสนใจ ความกระตือรือร้นของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในงาน

3.3 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับตลอดจนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมรวมถึงการได้รับพิจารณาความดีความชอบจากองค์กรอีกด้วย

3.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นตลอดจนการทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมักช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4. ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

4.1 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นตลอดจนการทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมักช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าในงานค่าตอบแทน เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

4.4 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการที่องค์กรสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานได้ เช่น การรับผลตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่เพียงพอ ตลอดจนทำให้รู้สึกว่าการไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นการแสดงในด้านสภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์และการจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร รวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถก้าวไปถึงเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อสร้างผลงานดี ๆ ให้กับองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

5.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจศรัทธาในเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานขององค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

5.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายองค์กรซึ่งการแสดงนั้น ได้กระทำอย่างสม่ำเสมอ

5.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ รวมถึงการรักษาผลประโยชน์และปกป้องชื่อเสียงขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบ แนวคิดของการวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรเพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำรงอยู่รวมถึงการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนักวิชาการต่างพยายามที่จะทำการศึกษา และแสวงหาวิธีการที่จะรักษามูลค่าของบุคลากรให้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) มีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นจึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังตารางที่ 1 สรุปดังนี้

ตารางที่ 1 วิเคราะห์โดยผู้วิจัยสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สรุปความหมาย	Porter and Others (1974)	Mow day (1979)	Buchanan (1994)	Richard (1996)	Hewitt Associates (2003)	ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2008)	จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ (2015)
1. ความพึงพอใจ	- มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิก	- ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	- ความจงรักภักดีต่อองค์กร	- ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก	- การดำรงอยู่	- ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร	- ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 1 วิเคราะห์โดยผู้วิจัยสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

สรุป ความหมาย	Porter and Others (1974)	Mow day (1979)	Buchanan (1994)	Richard (1996)	Hewitt Associates (2003)	ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2008)	จักรพงษ์ อินทรสง เคราะห์ (2015)
2.ความมุ่งมั่น	- ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร	- ความเต็มใจและพยายามที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	- ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	- การเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์องค์กร	- ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	- การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน	
3.การ สนับสนุน	- ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	- การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร	- ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	- การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	- ความเชื่อมั่นในตัวองค์กร	- ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

จากตารางที่ 1 การทบทวนความหมายความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือสภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์ การจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรโดยมีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการยอมรับในค่านิยมขององค์กรที่จะปฏิบัติหน้าที่และทุ่มเทเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพื่อสร้างผลงานดี ๆ ให้กับองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่แสดงถึงทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วม ในการผลักดันและนำพาองค์กรไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป

เบรเวอร์ และ ล็อก (Brewer & Lock, 1995, อ้างถึงใน พรณี ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
2. การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invest Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน
5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน
6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์กร
7. การมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

บุคานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิก องค์กรได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิก องค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแ่ง ใดแ่งหนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้นและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมี ความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมี ผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของ บุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความ ผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมาก ต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมาย ได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการ ทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือ คนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกใน องค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์กร Steers (1977, อ้างถึงใน พิชิต ปรากฏพร้อมพงศ์, 2559) ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ ในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานความผูกพันในองค์กรยัง เป็น แรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงาน อยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 วิเคราะห์โดยผู้วิจัยสรุปปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปปัจจัย	Buchanan (1994)	Cherrington (1994)	Steers R.M (1997)	คณะกรรมการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (2017)
1. ลักษณะส่วนบุคคล	-อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ทำงาน และ สถานภาพสมรส	-อายุ การศึกษา อายุการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจภายใน	-อายุ เพศ สถานภาพ สมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลา การปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน	-เพศ อายุ ความสามารถ ประสบการณ์ในการ ทำงานเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกที่ รับผิดชอบ แรงจูงใจใน การทำงาน ความสนใจ ในการทำงาน และระดับ เงินเดือน
2. ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	- ความสำคัญของ งานงานที่ทำทนาย มีส่วนร่วมในงาน การมีโอกา ก้าวหน้า และความอิสระ ในการทำงาน	- การทำงานที่มี ความสำคัญ และการ ได้มีส่วนร่วมในงาน	- ความอิสระในการ ทำงาน ความหลากหลาย ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	- ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้าน และ ที่ทำงาน และ โครงสร้างของงาน
3. ประสิทธิภาพใน งานที่ปฏิบัติ	- การกระจาย อำนาจ ความสำคัญ ของหน้า ที่งานต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของ กฎข้อบังคับและ การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	- การกระจายอำนาจ และการให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	- ตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร องค์กร เป็นที่พึ่งพาได้ ได้รับ การตอบสนองจาก องค์กร และทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	- ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจ ตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชา ความ ศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกัน ระหว่างผู้บริหารกับ พนักงาน

จากตารางที่ 2 การทบทวนปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า ปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำปัจจัยของ Steers R.M (1977) มาเป็นตัวแบบในการศึกษา แต่เนื่องจาก คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานมีนักวิจัยหลายท่านได้นำไปศึกษาค้นคว้าเป็นจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษา 2 ปัจจัย ประกอบ คือ คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญที่ทุกองค์กรควรมี และตรงตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์กร นักวิจัยแต่ละกลุ่มมีการสร้างแบบวัดที่มีความแตกต่างกันตามการให้คำจำกัดความ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการทบทวนผู้วิจัยสามารถสรุปแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบบวัด Organizational commitment questionnaire (OCQ) ถูกสร้างขึ้นโดย Mowday, Steers and Porter (1979) แบบฉบับเต็ม มีข้อคำถาม 15 ข้อคำถาม ในการวัดความรู้สึกรู้สึกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
มีอยู่ 6 ข้อ

1.1 ท่านมักพูดให้เพื่อน ๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่า หน่วยงานท่านดี
เหมาะสมที่จะเข้ามาทำงานด้วย

1.2 ท่านพบว่า ค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกัน

1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ท่านเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้

1.4 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิธีการ

ปฏิบัติงาน

1.5 ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้

1.6 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับ

งานบุคลากร

2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีอยู่

6 ข้อ

2.1 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก

2.2 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกัน หากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน

2.3 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมในปัจจุบันของท่านก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากองค์กรนี้

2.4 ท่านคิดว่า ท่านไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป

2.5 สำหรับตัวท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย

2.6 การตัดสินใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีอยู่ 3 ข้อ

3.1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรนี้ประสบความสำเร็จ

3.2 ท่านยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.3 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรนี้เสมอและ แบบสั้น มีข้อคำถาม 9 ข้อคำถาม (เกิดจากการตัดข้อคำถามเชิงลบในฉบับเต็ม) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามจะเป็นการถามเกี่ยวกับทัศนคติที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaros (1997) ที่เสนอว่าแบบวัด OCQ มีโครงสร้างเหมือนกับแบบวัดด้านจิตใจของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด Allen and Meyer (1984) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Dunham (1984, อ้างถึงใน ชวลัญญ์ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) ที่ให้ความเห็นว่าการใช้แบบสอบถาม OCQ เหมาะสมกับการวัดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีอยู่ 6 ข้อ

1.1 ท่านมักพูดให้เพื่อน ๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่า หน่วยงานท่านดี เหมาะสมที่จะเข้ามาทำงานด้วย

1.2 ท่านพบว่า ค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกัน

1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ท่านเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้

1.4 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิธีการ

ปฏิบัติงาน

1.5 ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้

1.6 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับงานบุคลากร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีอยู่ 3 ข้อ

2.1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรนี้ประสบความสำเร็จ

2.2 ท่านยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรนี้เสมอ

2. แบบวัดของ Allen and Meyer (1990) มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วยทั้ง 3 ด้าน (ด้านละ 8 ข้อคำถาม) ได้แก่ ด้านจิตใจ (Affective) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) และด้านบรรทัดฐาน (Normative) โดยที่แต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .87 .75 และ .79 ตามลำดับซึ่งงานวิจัยของ Yucel (2012) ที่เขาได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดนี้ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านที่ระดับ .89 .71 และ .77 จะเห็นได้ว่าแบบวัด OCQ จะสะท้อนมิติด้านจิตใจเพียงด้านเดียว ในขณะที่ แบบวัดของ Allen and Meyer สะท้อนทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสร้าง แบบสอบถามตามแนวคิด Allen and Meyer โดยพัฒนาและประยุกต์จากแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาของข้อคำถามของ Jaros (2007) จำนวน 20 ข้อคำถาม เนื่องจากงานวิจัยของ Jaros ค้นพบว่าข้อคำถามบางข้อของต้นฉบับเดิมไม่เหมาะสม และไม่สะท้อนกับองค์ประกอบในแต่ละด้าน

3. เครื่องมือ Emo-meter เป็นแบบสำรวจที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้องค์กรได้รับทราบถึงระดับความอยู่ดี มีสุข และผูกพัน (Emo-meter: Well-Being + Belonging + Doing the Best) และระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) ของบุคลากร รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรให้ความสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุขและผูกพันของบุคลากรทั้งในภาพรวมและจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล Emo-meter เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยองค์กรระดับตัวบุคคล เพื่อสะท้อนความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 3 อย่างสำคัญหรือเรียกแบบย่อ ว่า 3Bs ได้แก่

3.1 ความอยู่ดี มีสุข (Well-Being: BE) หมายถึง บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี ทำให้อยากที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปอีกนาน

3.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (Belonging: BL) หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้

3.3 ความอยากทุ่มเทกายใจ ที่จะทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ (Doing the Best: BS) หมายถึง บุคลากรอยากทำงาน และตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่ จิรประภา อัครบวร และคณะ (2557)

4. การวัดแบบ Employee Engagement Survey เป็นการวัดระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน การมีทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์หากองค์กรใดมีความผูกพันของพนักงานมากย่อมหมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานดี ซึ่งจะส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานหรือความผูกพันในองค์กรมากน้อยแค่ไหนเพียงใด สามารถทำได้โดย

4.1 การใช้แบบสอบถามทำการสำรวจความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction Survey)

4.2 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Survey)

จากการวัดค่าความผูกพันที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยเลือกนำวิธีการวัดของ Mowday, Steers and Porter (1979) เพราะเป็นแนวคิดที่ได้รับการนิยมนักวิชาการหลายท่านนำไปศึกษาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสามารถวัดด้านจิตใจทั้ง 3 ด้าน รวมถึงเป็นการวัดที่สามารถทำให้ทราบถึงความรู้สึกของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา กำเนิดขึ้นจากพระประสงค์ของสมเด็จพระศรีสวรินทิราบรมราชเทวี พระพันวัสสาอัยยิกาเจ้า หลังจากพระองค์เสด็จประพาสและประทับพักที่ ณ พระตำหนัก ตำบลบางพระ จังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2441 ในการนี้เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีได้จัดสร้างเรือนไม้ขึ้นลงในทะเลตำบลศรีราชา เพื่อเป็นพระตำหนักแห่งใหม่และเชิญเสด็จจากตำบลบางพระมาประทับที่นี้ ระหว่างที่สมเด็จพระพันวัสสาอัยยิกาเจ้าประทับอยู่ที่ตำหนักแห่งนี้ มีข้าราชการบริพารและเจ้าหน้าที่รักษาพระองค์เป็นจำนวนมากที่เจ็บป่วย ประชาชนในเขตตำบลนี้ย่อมต้องเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน ด้วยพระทัยเต็มไปด้วยการกุศลสาธารณะจึงทรงมีดำริให้สร้างสถานพยาบาลขึ้นในบริเวณใกล้เคียงพระตำหนักของพระองค์ โดยสร้างเป็นเรือนหลังคามุงจาก 2 ชั้นขึ้นก่อน 1 หลัง แล้วเพิ่มขึ้นอีก 4 หลังเป็นกลุ่มอาคารเดียวกันยื่นลงไปในทะเล การก่อสร้างสถานพยาบาลใหม่นี้แล้วเสร็จในต้นเดือนกันยายน พ.ศ. 2445 และพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหมื่นวิจิตรวราณปริชา อธิบดีกรมพยาบาล กระทรวงธรรมการ เสด็จประกอบพิธีเปิดสถานพยาบาลนี้ใน

วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2445 มีชื่อเรียกในขณะนั้นว่า “โรงพยาบาลศรีมหาราช” ต่อมา พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าพระราชทานนามโรงพยาบาลนี้ว่า “โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี”

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นโรงพยาบาลในสังกัดสภากาชาดไทย ขนาด 500 เตียงและเปิดให้บริการทางการแพทย์ครบวงจรแก่ประชาชนทั่วไปด้วยความเมตตา การดูแล บนมมาตรฐานและจริยธรรมแห่งวิชาชีพและได้นำระบบบริหารงานคุณภาพมาใช้พัฒนางาน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการนับเป็นโรงพยาบาลที่เป็นที่พึ่งด้านสุขภาพของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภารกิจหลักของโรงพยาบาลคือ การให้บริการด้านการแพทย์แบบองค์รวมครบวงจร จัดหาโลหิต ดวงตา อวัยวะ และบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัยพิบัติ ในเขตจังหวัดชลบุรี และจังหวัดใกล้เคียง ให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย และแพทยสภาในการผลิตแพทย์ชั้นคลินิกเสริมทักษะด้านการแพทย์ การพยาบาลแก่นักศึกษา ทั้งก่อนและหลังปริญญา รวมทั้งให้ความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อการเข้าถึงผู้ด้อยโอกาส และเพิ่มพูนศักยภาพของชุมชนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

โรงพยาบาลได้จัดการให้บริการแก่ผู้มารับบริการโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพสูงสามารถวินิจฉัยโรคได้อย่างแม่นยำ อุปกรณ์ทุกชิ้นผ่านกระบวนการตรวจสอบ ควบคุมดูแลรักษาด้วยคุณภาพมาตรฐานเพื่อให้ผู้ป่วยมั่นใจในประสิทธิภาพและคุณภาพในการรักษาพยาบาลโรงพยาบาลได้จัดให้มีการบริการตรวจรักษาพยาบาลผู้ป่วยทุกสาขา ได้แก่ สาขาอายุรกรรม, ศัลยกรรม, ศัลยกรรมกระดูกและข้อ, กุมารเวชกรรม, สูติ-นรีเวชกรรม, จักษุ โสต ศอ นาสิก ลาริงซ์, เวชกรรมฟื้นฟู, และการแพทย์แผนไทยประยุกต์

พร้อมทั้งมีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพการบริการการแพทย์ฉุกเฉินเครือข่าย 3 ให้บริการ 24 ชั่วโมง ครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอศรีราชา บางละมุง เกาะสีชัง นอกเหนือจากการตรวจรักษาพยาบาลผู้ป่วย คือ การรับบริจาคโลหิต งานบริการตรวจสุขภาพทั้งในและนอกสถานที่ ทั้งยังให้ความร่วมมือในการจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ออกตรวจรักษาประชาชนไปยังหน่วยงานภาครัฐและเอกชน งานรับบริจาคดวงตาและอวัยวะ โดยโรงพยาบาลเป็นศูนย์ดวงตาท้องถิ่น 3 สภากาชาดไทย

ปัจจุบัน โรงพยาบาลได้จัดโครงการให้ความร่วมมือ ร่วมผลิตแพทย์ชั้นคลินิกร่วมกับ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อในการผลิตแพทย์ให้เพียงพอับความต้องการของประเทศ รวมทั้งความเสมอภาคทางด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลและบุคลากรด้านความรู้ ความก้าวหน้า ความทันสมัยและมาตรฐานบริการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วิสัยทัศน์ คือการเป็นที่พึ่งด้านสุขภาพของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นสถานบริการทางการแพทย์ที่ยึดหลักมนุษยธรรมและจริยธรรมมีคุณภาพ ระดับสากล ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นสถาบันร่วมผลิตแพทย์ที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ

พันธกิจ

1. ให้บริการรักษาพยาบาล ฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกันโรค และสร้างเสริมสุขภาพด้วยความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และจริยธรรม
2. พัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เป็นสถาบันร่วมผลิตแพทย์ และเป็นสถาบันผลิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ 8 สาขา
4. บริหารจัดการองค์กรด้วยธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาบริการสุขภาพอย่างครบวงจร (Comprehensive Health Care) คือครอบคลุมทั้งการส่งเสริม, ป้องกัน, รักษา, ฟื้นฟู โดยยึดถือผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient Centered) เน้นเชิงรุก (Proactive) และชุมชนมีส่วนร่วม (Community Engagement)
2. พัฒนาโรงพยาบาลให้สามารถบริการสุขภาพได้รวดเร็ว (One stop Service) ความพึงพอใจ ด้วยบริการพิเศษ (Special Care) คุณภาพตามมาตรฐานสากล (JCI) มีความทันสมัย (Modernized) มีความเท่าเทียม (Equity) ครอบคลุม (Coverage) ทั้งระดับปฐมภูมิ (Primary Care Unit) ทติยภูมิ และตติยภูมิบางสาขา (Selective Tertiary Care)
3. จัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญโรคเฉพาะทางที่มีความเป็นเลิศ (Specialty Excellence Center) จำนวน 7 ศูนย์ได้แก่

- 3.1 ศูนย์วินิจฉัยโรคหัวใจ (Diagnostic Cardiac Center)
- 3.2 ศูนย์ผู้สูงอายุ (Elderly Care Center)
- 3.3 ศูนย์เวชศาสตร์อุตสาหกรรม (Industrial Medicine)
- 3.4 ศูนย์ทารกแรกเกิดก่อนกำหนด (Preterm Center)
- 3.5 ศูนย์อุบัติเหตุ อุบัติภัย (Trauma Center)

3.6 ศูนย์ผ่าตัดส่องกล้อง (Endoscopic Surgery)

3.7 ศูนย์จุลศัลยกรรม (Microsurgery Center)

4. พัฒนาศาสน์ร่วมผลิตแพทย์ (General Practitioner) และสถาบันผลิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ (Specialty Doctor) 8 สาขา ได้แก่

4.1 เวชศาสตร์ครอบครัว

4.2 ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์

4.3 สูติรีเวชศาสตร์

4.4 ศัลยศาสตร์

4.5 อายุรศาสตร์

4.6 กุมารเวชศาสตร์

4.7 เวชศาสตร์ฉุกเฉิน

4.8 อาชีวเวชศาสตร์ (เน้นด้านอุตสาหกรรม)

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้องค์กรมีธรรมาภิบาล (Good Governance) มีการจัดการด้านความเสี่ยงและมีความยั่งยืน (Sustainability) และมีจิตอาสาบนพื้นฐานของการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะและความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากร

ค่านิยมองค์กร (CORE VALUE)

- คุณภาพ - กระบวนการและผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ
- ประสิทธิภาพ - ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- ทันสมัย - เรียนรู้และพัฒนา
- จริยธรรม - ให้การต้อนรับ มีวินัย มีน้ำใจ และมีมาตรฐาน

เข็มมุ่ง คือ ปลอดภัย ได้มาตรฐาน วิชาการเป็นเลิศ

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีโครงสร้างที่ประกอบด้วย 26 ฝ่าย 7 ศูนย์ โดยแบ่งตามโครงสร้างงานออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มภารกิจด้านการรักษาพยาบาล กลุ่มที่ 2 กลุ่มภารกิจด้านงานสนับสนุนการรักษาพยาบาล กลุ่มที่ 3 กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ และกลุ่มที่ 4 กลุ่มภารกิจด้านการเรียนการสอน และในปัจจุบันมีบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น จำนวน 2,120 คน (ข้อมูลยอดปฏิบัติงานจริง ณ เดือนกันยายน 2562) แต่ก็ยังพบปัญหาขององค์กรคือมีอัตราการลาออกของบุคลากรที่สูงเช่นกัน อยู่ที่ 5.61% โดยไม่รวมการเกษียณอายุ การโอนย้ายต่างสำนักงาน การเลิกจ้าง การลาออกเพื่อได้รับการบรรจุ (ข้อมูลอัตรา Turn Over Rate ณ เดือนกันยายน 2562)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวัฒนา แก้วกัลยา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสถานการณ์อัตราค่าจ้างด้านสุขภาพ 2. เพื่อศึกษาระดับความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม 3. เพื่อศึกษาด้านความอยู่ดี มีสุขและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา อันได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือการศึกษาแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร ระดับตัวบุคคล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 510 คน ผลการวิจัยสรุปว่า การรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง = 3.40 แต่ความอยู่ดี มีสุข และความผูกพัน อยู่ในระดับสูง = 3.94 ส่วนใหญ่อยู่ด้วยรักและผูกพัน 68.33% รองลงมาอยู่ไปวันๆ 29.28% และมีไม่พยายเอาทำรำน้า 2.39% ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญและพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน = 3.87 งานที่ทำท่าย = 3.94 สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน = 3.67 และการสื่อสารภายในองค์กร = 3.49 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน พบว่า การศึกษาครั้งนี้สะท้อนสภาพความเป็นอยู่และการรับรู้ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความตระหนักในการบริหารจัดการบุคลากรได้ตรงปัญหาและความต้องการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงพยาบาลต่อไป

พิชิต ปรานิพร้อมพงศ์ (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซนทรัล ดีพาทเมนต์สโตร์ จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ห้างเซนทรัล ดีพาทเมนต์สโตร์ จำกัด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน ที่สุ่มได้จากประชากรและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา อันได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิจัยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 4-10 ปีและมีรายได้ ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่พนักงานพึงพอใจลักษณะงานในระดับมากโดยด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์พิเศษและด้านปัจจัยหลัก ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพัน ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความภักดีต่อองค์กร การเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความ

ผูกพันต่อองค์กรพบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรสการศึกษาสูงสุดระดับตำแหน่งและรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ได้รับที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง การวิจัยนี้วัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงาน 2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน 3.เพื่อศึกษาโมเดลโครงสร้างของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 699 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออก การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural equation model: SEM) ผลการวิจัยสรุปว่า 1.ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ระดับของความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ 2.ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานตามลำดับ 3.โมเดลโครงสร้างของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าดัชนีวัดความสอดคล้องผ่านเกณฑ์และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานผลสรุปอย่างมีนัยสำคัญ

มรกด เจียประเสริฐ (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 2.ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร พบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ อยู่ในระดับดีและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร อยู่ในระดับดีมาก และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

มนัส ตั้งสุข (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 2.เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 จำนวน 350 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 14 คน ผลการวิจัยสรุปว่าบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่

นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคมความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร การกำกับดูแลจากภายนอก การสื่อสารในองค์กรและคำตอบแทนตามลำดับโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เจริญจิตร เสวตวานิชกุล (2560) ศึกษารูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน เป็นการวิจัยแบบวิธีผสมผสาน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานที่ทำงานในโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย จำนวน 40 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ โดยยึดหลักแนวทางการวิจัยของโรเบิร์ต ยิน (Yin, 2003) สำหรับวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย จำนวน 385 คน และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ F-Test ผลการวิจัยสรุปว่า ความคิดเห็นของพนักงานแต่ละระดับ เกี่ยวกับวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความแตกต่างกันโดยระดับผู้บริหารแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานใหม่และกลุ่มพนักงานที่ทำงานปัจจุบัน ซึ่งการสร้างความผูกพันของกลุ่มพนักงานใหม่จะเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับกลุ่มพนักงานที่ทำงานปัจจุบันจะเน้นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร การสร้างคนให้เก่ง การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงจูงใจ สำหรับหัวหน้างานมีความเห็นว่าจะต้องมีความเข้าใจพนักงาน ความเอาใจใส่พนักงาน และการให้การสนับสนุนพนักงาน สำหรับความคิดเห็นของพนักงานเห็นว่าประเด็นการทำงานเป็นทีม หัวหน้างาน ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน คำตอบแทน และชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อการสร้างความผูกพันและยังรวมไปถึงคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าอาชีพในองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านหัวหน้างาน ยังพบว่ามี 3 ฝ่ายที่จะต้องทำงานร่วมกัน อย่างจริงจัง ประกอบด้วย 1.ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2.หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และ 3.พนักงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้สูงขึ้น

ณัฐวัชร เกิดศิริ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายใน กองพระราชพิธี สำนักพระราชวังและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกอง พระราชพิธี สำนักพระราชวัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ดวงใจ เลิศปัญญา นุช และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2561) ศึกษาทัศนคติความรักใคร่ในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ผลการวิจัยสรุปว่าความรักใคร่แนวราบและความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวเนื่องจากองค์กรสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใคร่ในองค์กรไปใช้ออกแบบกฎระเบียบแบบแผนหรือวิธีปฏิบัติในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

กิริติกร บุญส่ง (2561) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในกลุ่มธุรกิจ เฟอร์นิเจอร์การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อกำหนดปัจจัยที่ใช้ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และเสนอตัวแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 2. เพื่อวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเสนอแนวทางและจัดลำดับความสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่ง เพื่อทำการยืนยันตัวแบบในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญคือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 กลุ่มย่อยคือ ลักษณะงาน (Job Characteristics) บุคคลและสังคมในองค์กร (People and Social) ระบบองค์กร (Organization Practice) และสภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Climate) โดยแต่ละปัจจัยมีค่านำหน้าการเกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนที่ 2 วัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ของความผูกพัน โดยในการทดสอบตัวแบบพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลงาน (Performance) โดยการวัดผลงานทำได้ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล (Individual Performance) ระดับทีม (Team Performance) และระดับองค์กร (Organization Performance) ผลการวิจัยสรุปว่า สำหรับกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์นี้ นำข้อค้นพบผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันได้ตามลำดับดังนี้ 1. พัฒนาระบบบริการภายใน (Internal Service) 2. พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) 3. พัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Career Growth) 4. พัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Instrument) และ 5. กำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (Job Volume)

วิรุฒิ พูลสวัสดิ์ (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด จำนวน 125 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบง่ายโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบ แบบ t-test แบบสถิติแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยสรุปว่า 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับค่อนข้างมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรของ

พนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด ให้ความสำคัญเห็นระดับมากด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้าน หัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2.ผลการเปรียบเทียบความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2.1.พนักงานบริษัท วีร สยาม จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพสมรสและจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน 2.2.พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 3.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด 3.1.ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านหัวหน้างานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีรสยาม จำกัด 3.2.ปัจจัย ภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด

พัชรหทัย จารทวิผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล, วิลาสิณี สูดประเสริฐ (2563) ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูล และทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การ ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการ วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความ รับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 และ 3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46

Nico Martins & Hester Nienaber (2018) ศึกษาอิทธิพลของเวลาต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของ SA การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของเวลาที่มีต่อผลลัพธ์ของมิติของการมีส่วนร่วมของพนักงาน 2. เพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างที่สำคัญใด ๆ ระหว่างระดับของการมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันเพื่อกำหนดอนาคตที่เฉพาะเจาะจงการแทรกแซงเพื่อปรับปรุงความผูกพันของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากฐานข้อมูลประกอบด้วยนักธุรกิจ 285,000 คนจากหลากหลายอุตสาหกรรมจากการสำรวจออนไลน์ ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่ามีสามมิติคือความมุ่งมั่นของทีมการวางแผนของทีมและกลยุทธ์ขององค์กรและการดำเนินการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงที่สามกว่าช่วงเวลาแรก ชาวแอฟริกันและผู้ตอบแบบสอบถามในงานที่ต่ำกว่าเกรดรายงานว่าระดับการมีส่วนร่วมต่ำกว่าผู้ตอบแบบผิวขาวและผู้บริหารระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญข้อ จำกัด / ผลการวิจัย-ข้อ จำกัด ของการศึกษาคืออัตราการมีส่วนร่วมต่ำของบางกลุ่มความหมายเชิงปฏิบัติ – ผู้บริหารระดับสูงสามารถเสริมสร้างความผูกพันนอกเหนือจากการแนะนำที่มีประสิทธิภาพการแทรกแซงบนพื้นฐานของการวัดเสียงเพื่อปรับปรุงระดับความผูกพันของพนักงานผลกระทบทางสังคม - พนักงานที่มีส่วนร่วมมีความสุข / มีสุขภาพดีซึ่งสามารถคาดหวังได้ว่าจะล้นทะลักอาศัยอยู่นอกสถานที่ทำงานและมีอิทธิพลต่อสังคมอยู่ในเกณฑ์ดี

Fazna Mansoor & Zubair Hassan (2016) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน: การศึกษาผู้ให้บริการเครือข่ายโทรคมนาคมในมัลดีฟส์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อวิเคราะห์ผลของการเรียนรู้และการพัฒนาต่อความผูกพันของพนักงาน 2. เพื่อวิเคราะห์ผลของการเสริมอำนาจในบทบาทงานต่อความผูกพันของพนักงาน 3. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความเป็นผู้นำ / การจัดการ บริษัท ต่อความผูกพันของพนักงาน 4. เพื่อวิเคราะห์ผลของการทำงานเป็นทีมต่อความผูกพันของพนักงาน 5. เพื่อวิเคราะห์ผลของการสื่อสารต่อความผูกพันของพนักงาน 6. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อผลผลิต เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้พนักงานของ Ooredoo มัลดีฟส์ จำนวน คน 323 โดยการสำรวจแบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิจัยสรุปได้พบว่าห้ามิติของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสารการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันบทบาทหน้าที่ บริษัทการจัดการและการเรียนรู้และการพัฒนามีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อพนักงานการสู้รบ พิจารณาว่าการศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่บริษัท โออิริโอซึ่งเป็นบริษัทระหว่างประเทศที่เป็นหนึ่งในผู้ให้บริการเครือข่ายโทรคมนาคมที่ใหญ่ที่สุดและเติบโตเร็วที่สุดในประเทศคาดหวังว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ผู้นำและผู้จัดการของทุกภาคส่วนที่ทำงานในมัลดีฟส์เพื่อปลดปล่อยศักยภาพทั้งหมด

ของพนักงานปลดล็อกพรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่และเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดผลการดำเนินงานเพื่อให้
ได้เปรียบในการแข่งขัน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 2,120 คน (กันยายน, 2562) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยหลักการคำนวณของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1967,p.125)

สูตรคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{2,120}{1 + (2,120 \times 0.0025)} \\ &= 336.51 \end{aligned}$$

ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 336.51 ดังนั้น กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งหมด คือ จำนวน 337 คน

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูล ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มงาน (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยจะสุ่มให้ได้จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 337 คน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง บุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี

กลุ่มงาน	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	เพิ่มคิดเป็นสัดส่วน %
กลุ่มด้านการรักษา	1,412	226	67.06
กลุ่มด้านการสนับสนุนการรักษา	421	68	20.18
กลุ่มด้านอำนวยการ	218	37	10.98
กลุ่มด้านการเรียนการสอน	32	6	1.78
รวม	2,120	337	100

การแจกแบบสอบถาม แจกตามกลุ่มงานที่แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามตารางที่ 1 โดยทำการเฉลี่ยตามจำนวนฝ่ายต่าง ๆ ในกลุ่มตามภารกิจ เช่น กลุ่มด้านการรักษา จะประกอบด้วย 13 ฝ่าย โดยใช้สูตร ดังนี้
$$= \frac{226}{13} = 17.38 \text{ คน/ ฝ่าย}$$

โดยเลือกเก็บข้อมูลตามสะดวก คือการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ ที่ขึ้นทำงานและว่างจากการทำงานในวันที่ทำการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงพรรณนา ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งที่ปฏิบัติ รายได้ และอายุการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยเป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating scale) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating scale) ประกอบด้วย ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร จำนวน 14 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนที่ให้	ระดับความคิดเห็น
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีผลการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา วันที่ 24 สิงหาคม 2563

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการและผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของข้อมูลที่ต้องการทราบภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและครอบคลุมกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการพิจารณาแก้ไขให้ถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.จำเนียร จวงตระกูล อาจารย์พิเศษประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2) ดร.ศรัญญา แสงล้อมสุวรรณ ผู้ช่วยคณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

3) ดร.ชื่นฤทัย ยี่เขียน ผู้จัดการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์รายข้อ โดยวิธีการคำนวณค่า IOC หรือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อพิจารณาว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 1 เมื่อพิจารณาว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

สูตรคำนวณ ดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

โดย

IOC แทนค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ แทนค่า ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทนค่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการพิจารณา

ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำมาใช้ได้ ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดน้อยกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2561) ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จำนวน 49 ข้อ และพบข้อคำถามที่ต้องดำเนินการแก้ไข จำนวน 1 ข้อ คือข้อที่ 4 มีค่า IOC = 0.33

4. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้ควรมากกว่าหรือเทียบเท่า 0.7 ขึ้นไปบ่งชี้มีความน่าเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลโดยค่าที่ได้เท่ากับ 0.960

ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไปได้อบนี้มีความน่าเชื่อถือได้สามารถนำไปแก่นัก โดยแยกออกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านลักษณะของงาน	0.932
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	0.867
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.936

5. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์ผลและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 337 ชุด แจกตามกลุ่มงานที่แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ที่ทำการเฉลี่ยตามจำนวนฝ่ายต่าง ๆ ในกลุ่มตามภารกิจโดยเลือกเก็บข้อมูลตามสะดวก คือการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ ที่ขึ้นปฏิบัติงานและว่างจากการทำงานในวันที่ทำการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามใส่ซองที่ได้เตรียมไว้พร้อมนำไปหย่อนลงในกล่องที่ทางผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ให้ และแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มีความสมบูรณ์ จำนวน 337 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาแต่ละฉบับ

4. ทำการลงรหัสและบันทึกข้อมูลในโปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยสถิติเชิงพรรณนา คือ โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เหน้การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval scale) ในแต่ละชั้นที่เท่ากัน โดยแต่ละช่วง มีความกว้างเท่ากับ 0.8
3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เหน้การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval scale) ในแต่ละชั้นที่เท่ากัน โดยแต่ละช่วง มีความกว้างเท่ากับ 0.8
4. วิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรตาม (Dependent Variable) หนึ่งตัวแปร กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ ในการทดสอบสมมติฐานหากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

$$\text{สมการที่ 1 } Y_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7$$

โดย Y_1 คือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวม

X_1 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ

X_2 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ

X_3 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

X_4 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ

X_5 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง

X_6 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน

X_7 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

$$\text{สมการที่ 2 } Y_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

- โดย Y_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวม
- X_1 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน
- X_2 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน
- X_3 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน
- X_4 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- X_5 คือ ปัจจัยในส่วนลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

$$\text{สมการที่ 3 } Y_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

- โดย Y_3 คือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวม
- X_1 คือ ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- X_2 คือ ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- X_3 คือ ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- X_4 คือ ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

เกณฑ์การแปรผล

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ โดยการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่องความกว้างของข้อมูล} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ได้แปรระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ

ระดับค่าเฉลี่ย	ลักษณะงาน/ ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ
3.26-4.00	เห็นด้วยมากที่สุด
2.51-3.25	เห็นด้วยมาก
1.76-2.50	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.75	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ดังนั้น จึงแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
3.26-4.00	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงมาก
2.51-3.25	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูง
1.76-2.50	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำ
1.00-1.75	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 337 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาทั้งสิ้น 337 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบรับของแบบสอบถาม 100% จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ อันประกอบด้วย การวิเคราะห์ความการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for window 26 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ตอน และเพื่อให้การนำเสนอเกิดความเข้าใจและชัดเจนเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ผลทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=337)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	75	22.25
หญิง	262	77.75
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	112	33.23
30 – 40 ปี	127	37.69
41 – 50 ปี	54	16.02
51 ปี ขึ้นไป	44	13.06
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	103	30.56
ปริญญาตรี	216	64.10
ปริญญาโท	12	3.56
ปริญญาเอก	6	1.78
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	186	55.19
สมรส	134	39.76
หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	17	5.05

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=337)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งในการปฏิบัติการ		
เจ้าหน้าที่ประจำ	263	78.04
ลูกจ้างประจำ	35	10.39
บุคลากรชั่วคราว	18	5.34
บุคลากรจ้างงาน	21	6.23
6. รายได้		
น้อยกว่า 20,000 บาท	180	53.41
20,001-30,000 บาท	109	32.34
30,001-40,000 บาท	39	11.57
สูงกว่า 40,000 บาท	9	2.68
7. อายุการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	13	3.86
1-5 ปี	132	39.17
6-10 ปี	70	20.77
11-15 ปี	33	9.79
16-20 ปี	16	4.75
20 ปีขึ้นไป	73	21.66

จากตารางที่ 5 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 337 คน จำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 77.75 และเป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25

อายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.69 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.23 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.02 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.06

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.56 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.78

สถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.19 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.76 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีตำแหน่งในการปฏิบัติการเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 78.04 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.39 รองลงมาเป็นบุคลากรจ้างงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 และเป็นบุคลากรชั่วคราว จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.34

รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.41 รองลงมาผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.34 รองลงมาผู้มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.57 และ ผู้มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68

อายุการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.17 รองลงมา มีอายุการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 รองลงมา มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.77 รองลงมา มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.79 รองลงมา มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 และมีอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.86 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน
โรงพยาบาล

สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

ในส่วนนี้ผลเป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงถึง
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรโดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.33	0.47	สูงมาก
2. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.15	0.46	สูง
3. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.14	0.44	สูง
ภาพรวม	3.21	0.46	สูง

จากตารางที่ 6 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในระดับสูง
($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความผูกพันในระดับสูงมากคือ ด้าน
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.47$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะ
รักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.46$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้	3.26	0.50	สูงมาก
2. ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ	3.20	0.56	สูง
3. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน	3.09	0.56	สูง
4. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน	3.08	0.53	สูง
5. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.05	0.52	สูง
ภาพรวม	3.14	0.53	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.56$) และท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.35	0.51	สูงมาก
2. ท่านอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.34	0.51	สูงมาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.33	0.54	สูงมาก
4. ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.32	0.52	สูงมาก
ภาพรวม	3.34	0.52	สูงมาก

จากตารางที่ 8 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันที่สูงมากคือท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ ท่านอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.51$) และท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	3.34	0.50	สูงมาก
2. ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ	3.29	0.47	สูงมาก
3. ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ	3.11	0.62	สูง
4. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.02	0.65	สูง
5. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่ามีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับ ตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า	2.99	0.68	สูง
ภาพรวม	3.15	0.58	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงมากคือท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.47$) รองลงมาคือ ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรแม้ว่ามีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับ ตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความหลากหลายของงาน	3.27	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ความท้าทายของงาน	3.20	0.43	เห็นด้วยมาก
3. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.16	0.42	เห็นด้วยมาก
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.07	0.45	เห็นด้วยมาก
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.03	0.43	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.15	0.44	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 10 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.45$) รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.43$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้านประกอบกัน	3.43	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงาน	3.32	0.53	เห็นด้วยมากที่สุด
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.18	0.55	เห็นด้วยมาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีวิธีการทำงานที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	3.15	0.59	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.27	0.57	เห็นด้วยมากที่สุด

จาดตารางที่ 11 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความหลากหลายของงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความหลากหลายของงานพบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.60$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.53$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีวิธีการทำงานที่ซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.28	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.24	0.54	เห็นด้วยมาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถของท่าน	3.15	0.55	เห็นด้วยมาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ	3.11	0.57	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.20	0.57	เห็นด้วยมาก

จากรายการที่ 12 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความท้าทายของงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความท้าทายของงานพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.54$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความก้าวหน้าในงาน

ความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.19	0.54	เห็นด้วยมาก
2. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.19	0.49	เห็นด้วยมาก
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	2.90	0.62	เห็นด้วยมาก
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	2.83	0.64	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.03	0.58	เห็นด้วยมาก

จาดตารางที่13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความก้าวหน้าในงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความก้าวหน้าในงานพบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือองค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.49$) และท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การมีส่วนร่วมในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.17	0.45	เห็นด้วยมาก
2. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.06	0.53	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	3.04	0.57	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน	3.02	0.58	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.07	0.53	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 14 แสดงถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.45$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.53$) และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.21	0.57	เห็นด้วยมาก
2. การทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง	3.19	0.50	เห็นด้วยมาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อร่วมงาน	3.16	0.50	เห็นด้วยมาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรของท่านช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.09	0.45	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.16	0.51	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 15 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นพบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือองค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ การทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.50$) และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรของท่านช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.45$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวม

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.11	0.41	เห็นด้วยมาก
2. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.03	0.35	เห็นด้วยมาก
3. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้	2.92	0.43	เห็นด้วยมาก
4. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.89	0.49	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	2.99	0.42	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 16 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.41$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.35$) และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี	3.27	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี	3.10	0.59	เห็นด้วยมาก
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม	3.14	0.53	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.06	0.56	เห็นด้วยมาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.00	0.52	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.11	0.54	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 17 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11, SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กรพบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.52$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.14, SD = 0.53$) และเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.00, SD = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเห็นว่าองค์กรมีการพิจารณา ความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	2.92	0.56	เห็นด้วยมาก
2. ท่านเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้มีการเติบโตในสายงาน ได้ในระยะยาว	2.92	0.50	เห็นด้วยมาก
3. ท่านเห็นว่าองค์กรมีการพิจารณาการปรับเงินเดือน อย่างสม่ำเสมอ	2.86	0.60	เห็นด้วยมาก
4. ท่านเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งตามความสามารถ	2.86	0.56	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	2.89	0.56	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89, SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรพบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือท่านเห็นว่าองค์กร มีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 2.92, SD = 0.56$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าองค์กร เปิดโอกาสให้มีการเติบโตในสายงานได้ในระยะยาว ($\bar{X} = 2.92, SD = 0.50$) และท่านเห็นว่าองค์กร เปิดโอกาสให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ($\bar{X} = 2.86, SD = 0.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร	3.06	0.43	เห็นด้วยมาก
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน	3.05	0.41	เห็นด้วยมาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานสำคัญขององค์กร	2.99	0.43	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.03	0.42	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 19 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรพบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.06, SD = 0.43$) รองลงมาคือท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.05, SD = 0.41$) และท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานสำคัญขององค์กร ($\bar{X} = 2.99, SD = 0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาสำหรับท่านได้	3.07	0.56	เห็นด้วยมาก
2. ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ	2.88	0.62	เห็นด้วยมาก
3. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความ อดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับงาน	2.88	0.53	เห็นด้วยมาก
4. ท่านเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อน ให้แก่บุคลากรได้	2.84	0.50	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	2.92	0.55	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 20 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้พบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาสำหรับท่านได้ ($\bar{X} = 3.07, SD = 0.56$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่า สวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ ($\bar{X} = 2.88, SD = 0.62$) และ ท่านเห็นว่าองค์กร สามารถช่วยแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้ ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.50$) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบข้อมูลปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยในส่วนลักษณะงาน และปัจจัยในส่วนประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมดแล้วเลือกรูปแบบ (Enter) ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณมีข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ

จากการทดสอบพบว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร และเมื่อพิจารณาค่าสถิติของ Kolmogorov-Smirnov พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร จึงยอมรับสมมติฐานหลัก แสดงว่าข้อมูลมีค่าความคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงแบบปกติ สรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2561)

2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์

ผลการทดสอบพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในตาราง Descriptive มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังนั้นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์

3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity)

พิจารณาจากการสร้างแผนภาพกระจาย (Scatter Plot) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม พิจารณา Scatter Plot Graph ว่าการกระจายมีรูปแบบหรือไม่ จากการทดสอบพบว่าไม่มีรูปแบบใด ๆ ไม่สามารถลากเส้นในลักษณะใด ๆ จึงเรียกว่าความแปรปรวนคงที่

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าต้องเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation)

จากการทดสอบโดยพิจารณาจากค่า Durbin Watson พบว่าค่า Durbin Watson มีค่าเท่ากับ 2.224 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2561)

5. ตัวแปรทุกตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาดังนี้

5.1 ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ในช่วง 0.255-0.979 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.1 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Hair et al., 2014) ดังตารางที่ 21

5.2 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าอยู่ในช่วง 4.419 – 5.590 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Hair et al., 2014) ดังตารางที่ 21

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ทุกประการ

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Collinearity Statistics) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
เพศ	0.979	1.021
อายุ	0.261	3.830
ระดับการศึกษา	0.907	1.103
สถานภาพ	0.751	1.331
ตำแหน่ง	0.874	1.144
รายได้ต่อเดือน	0.537	1.863
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.255	3.928
ความหลากหลายของงาน	0.925	1.081
ความท้าทายของงาน	0.652	1.533
ความก้าวหน้าในงาน	0.472	2.117
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.365	2.739
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.520	1.925
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.674	1.483
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.601	1.664
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.771	1.298
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.698	1.433

วิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีการคัดเลือกนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (n=337)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	30.461	30	1.015	15.675	.000*
Residual	19.821	306	.065		
Total	50.283	336			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig = 0.000 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในส่วนบุคคลมีส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

H₀: ปัจจัยในลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

H₁: ปัจจัยในลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบของปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

บุคลากร	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล					
	ความผูกพันต่อองค์กรของ	Std. error	B	β	t	Sig.
ค่าคงที่		0.144	3.077	-	21.360	0.000*
เพศ		0.053	0.015	0.015	0.284	0.776
อายุ		0.043	-0.016	-0.039	-0.373	0.709
ระดับการศึกษา		0.038	-0.034	-0.051	-0.898	0.370
สถานภาพ		0.042	0.173	0.252	4.077	0.000*
ตำแหน่ง		0.027	0.006	0.012	0.217	0.829
รายได้ต่อเดือน		0.038	0.030	0.059	0.801	0.424
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		0.027	-0.025	-0.100	-0.945	0.345

$R^2 = 0.055$, $F = 2.720$, $*p < 0.05$

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ ในรูปแบบสมการคิบบังนี้

$$Y_1 = 3.077 + 0.173 (X_1)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยในส่วนลักษณะบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 5.50 ($R^2 = 0.055$) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ สถานภาพ มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.252$, $p = 0.000$) ในขณะที่ เพศ มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.015$, $p = 0.776$) อายุ มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.039$, $p = 0.709$) ระดับการศึกษา มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.051$, $p = 0.370$) ตำแหน่ง มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.012$, $p = 0.829$) รายได้ต่อเดือน มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.059$, $p = 0.424$) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.100$, $p = 0.345$) ทั้ง 6 ตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญแสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า สถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในส่วนลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

H_0 : ปัจจัยในส่วนลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

H_1 : ปัจจัยในส่วนลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบของปัจจัยในส่วนลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ปัจจัยลักษณะงาน				
	Std. error	B	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.174	1.224	-	7.030	0.000*
ความหลากหลายของงาน	0.038	0.088	0.106	2.288	0.023*
ความท้าทายของงาน	0.052	0.255	0.269	4.870	0.000*
ความก้าวหน้าในงาน	0.062	-0.125	-0.131	-2.009	0.045*
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.067	0.324	0.359	4.853	0.000*
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.060	0.158	0.164	2.647	0.009*

$R^2 = 0.339, F = 33.995, *p < 0.05$

จากตารางที่ 24 แสดงถึงผลการทดสอบของปัจจัยในส่วนลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าพยากรณ์ระหว่างปัจจัยในส่วนลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 33.90 ($R^2 = 0.339$) โดยพบว่าปัจจัยในส่วนลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความหลากหลาย มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.106, p = 0.023$) ด้านความท้าทายของงาน

มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.269, p = 0.000$) ความก้าวหน้าของงาน มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.131, p = 0.045$) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.359, p = 0.000$) และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.164, p = 0.009$) ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลาย ด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

H_0 : ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

H_1 : ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบของปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ				
	Std. error	B	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.192	1.094	-	5.702	0.000*
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.056	0.322	0.321	5.732	0.000*
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.049	-0.012	-0.014	-0.244	0.807
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.060	0.162	0.141	2.686	0.008*
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.052	0.235	0.250	4.544	0.000*

$R^2 = 0.300, F = 35.563, *p < 0.05$

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ ในรูปแบบสมการดิบดังนี้

$$Y_3 = 1.094 + 0.322 (X_1) + 0.162 (X_3) + 0.235 (X_4)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัย
ในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 30.00
($R^2 = 0.300$) โดยพบว่าปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.321, p = 0.000$) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ
($\beta = 0.141, p = 0.008$) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.250,$
 $p = 0.000$) ในขณะที่ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.244,$
 $p = 0.807$) ซึ่งตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญแสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้าน
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล
สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา และ 4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

ระเบียบวิธีการวิจัยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 337 คน ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือตามแนวคิดของครอนบัก จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้ผลทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือที่ 0.960 สมมติฐานงานวิจัย คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยในส่วนบุคคล ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารหนังสือ รายงานที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลปฐมภูมิโดยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำมาลงรหัสและนำเข้าโปรแกรมทางสถิติเพื่อประมวลผล สถานที่แจกแบบสอบถาม คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา อธิบายผลการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีการหาค่าการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) และประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.70 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 22.30 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 37.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.10 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.20 ส่วนมากปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ร้อยละ 78.00 มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 53.40 โดยมีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 39.20 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความหลากหลายของงาน รองลงมาคือความท้าทายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากคือความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สามารถสรุปตามปัจจัยได้ดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า สถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลแตกต่างจาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยลักษณะในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสรุปผลทดสอบเป็นรายปัจจัย ดังตารางที่ 26

ปัจจัยลักษณะในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสรุปผลทดสอบเป็นรายปัจจัย ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ปัจจัยในส่วนลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี	
1. เพศ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
2. อายุ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษา	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
4. สถานภาพ	สนับสนุนสมมติฐาน
5. ตำแหน่ง	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
6. รายได้ต่อเดือน	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
7. อายุการปฏิบัติงาน	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
2. ปัจจัยในส่วนลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี	
1. ความหลากหลายของงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
2. ความท้าทายของงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
3. ความก้าวหน้าในงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	สนับสนุนสมมติฐาน

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. ปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี	
1. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	สนับสนุนสมมติฐาน
2. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
3. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	สนับสนุนสมมติฐาน
4. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ	สนับสนุนสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า สถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลแตกต่างจาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรเป็นโรงพยาบาลที่มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพยาบาล โดยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้นสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอายุและระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีอายุระหว่าง 30-40 ปี, ต่ำกว่า 30 ปี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครบุคลากรขององค์กร จะเริ่มรับในระดับการศึกษาที่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ ในส่วนของตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน ที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ลูกจ้างประจำ บุคลากรจ้างงาน และบุคลากรชั่วคราว ตามลำดับ ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และมีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี, 20 ปีขึ้นไป และ 6-10 ปี ตามลำดับ เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรที่ใช้การอิงระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในการจ่ายค่าตอบแทน จึงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกับองค์กรเอกชนหลายๆแห่ง ที่มีการจ่ายค่าตอบแทนตาม

ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซนทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซนทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของอายุการปฏิบัติงาน ที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเวลา ในส่วนของสถานภาพ สมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน เนื่องจากองค์กรเป็นโรงพยาบาลในสังกัดสภาวิชาชีพไทย ถือเป็นองค์กรการกุศลและเป็นโรงพยาบาลที่บุคลากรส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานตั้งแต่จบการศึกษาใหม่ๆ อายุตั้งแต่ 21-22 ปี และสถานภาพโสดมีอัตราสูงกว่าสถานภาพสมรสและสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ที่ยังไม่มีครอบครัว มีภาระไม่มาก เพราะอยู่ตัวคนเดียว ยังไม่คิดที่จะสร้างอนาคต สร้างครอบครัว ยังมีเพื่อนร่วมงานในวัยใกล้เคียงกัน ยังมีความสุขกับชีวิตและสิ่งๆ ที่ทำในปัจจุบัน ส่วนพนักงานที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้ว อาจมีการลาออกเพื่อไปอยู่กับสามี ภรรยา บุตร ที่อื่น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรหทัย จารทวิผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล, วิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการศึกษาปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีโครงสร้างที่ประกอบด้วย 25 ฝ่าย 7 ศูนย์ 1 กลุ่มงาน โดยแบ่งตามโครงสร้างงานออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านการศึกษาพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านงานสนับสนุนการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ และกลุ่มภารกิจด้านการเรียนการสอน โดยลักษณะงานในแต่ละกลุ่มภารกิจแต่ละฝ่ายมีการบริหารจัดการบุคลากรของตนเองอย่างเป็นอิสระ มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้มีการสร้างบรรยากาศในการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันละกัน ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา ทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากมาย รวมถึงลักษณะงานของโรงพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาเพื่อการให้บริการผู้ป่วยให้มีความปลอดภัยสูงสุด มีการสร้างแนวปฏิบัติ หรือแนวทางการดูแลให้ทันกับโรคและการรักษาที่เป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มภารกิจด้านการรักษาจะมีลักษณะการทำงานที่มีการหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา และมีการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้บุคลากรขององค์กรมีความพร้อมกับการเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ ทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงาน เพราะแต่ละงานจะมีความท้าทายแฝงอยู่ ทำให้การทำงานไม่มีความซ้ำซ้อนและน่าเบื่อ จึงส่งผลให้บุคลากรได้พิสูจน์ความสามารถของตัวเองอยู่เสมอ และรู้สึกสนุกกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤทธิฤทธิคำพร และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการศึกษาวิจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นเพราะบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร จึงได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในองค์กร ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เนื่องจากโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นองค์กรที่มีการก่อตั้งมาเป็น 119 ปีและเป็นหนึ่งในสำนักงานของสภากาชาดไทย ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เมื่อบุคลากรได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจึงรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้ รู้สึกอุ่นใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง และด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในองค์กรได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับ มอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และไว้วางใจในการให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัชร เกิดศิริ (2561) ศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความคาดหวังที่ได้รับการ

ตอบสนองจากองค์กร ไม่มีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ อาทิตย์ คำวิจารณ์, วไลกรณ์ วรรณสังข์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากความ แตกต่างในวัฒนธรรมขององค์กรจึงทำให้มีความแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิด มรกต เจียประเสริฐ (2559) พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความ เชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัยนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้และข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้ง ต่อไปมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในด้านลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ปัจจัยที่สามารถทำนาย ได้มากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความหลากหลายของงาน ตามลำดับ ผู้เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลควรนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันต่อ องค์กรได้มากที่สุด โดยการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรสามารถแสดงออกหรือกระทำ การใด ๆ กับกิจกรรม ตลอดจนงานต่าง ๆ ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ดীনย่อม เกิดจากความพึงพอใจเป็นพื้นฐานแรก เมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะนำสู่การมีส่วนร่วมตลอดจนความ ผูกพันกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการทำงานหรือทำประโยชน์ต่าง ๆ ในองค์กรอย่างมี ศักยภาพ บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และร่วมผลักดันให้องค์กรสู่ความสำเร็จ สำหรับปัจจัยด้านความท้าทายของงานควรส่งเสริมให้

บุคลากรของโรงพยาบาลได้ทำงานที่มีความท้าทาย ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ทั้ง 2 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านลักษณะงานให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ตามลำดับ โรงพยาบาลควรนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารควรนำมาพิจารณาโดยประเมินตั้งแต่รับเข้าทำงาน เพราะคนที่มีมุมมอง มีความเข้าใจ และมีความคิดเห็นที่ดี มองมุมบวก ต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต ซึ่งคนที่มีคุณสมบัตินี้ จะถือว่าเป็นคนที่มีพื้นฐานในการทำงานที่ดี เพราะเขาคิดดี มองสิ่งต่าง ๆ ดี เวลาที่มีทัศนคติที่ดี ก็จะทำให้คิดดี เมื่อคิดดี พฤติกรรมที่แสดงออกก็ดีไปด้วย ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ที่ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อเกิดความสามัคคีและผลงานที่ออกมาดี รวมทั้งผู้บริหารควรให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร จึงจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างการทำงาน เพื่อคงไว้หรือเพิ่มความผูกพันขององค์กร ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นปัจจัยทำนายที่ดีอันดับที่ 2 ผู้บริหารควรกำหนดและเร่งขับเคลื่อนนโยบายในด้านการช่วยเหลือบรรเทาความเดือนร้อนทั้งระยะสั้นและยาวให้กับบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ トラบใดที่ยังเป็นบุคลากรอยู่ก็จะได้สิทธิพิเศษในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ยืม แต่ถ้าพ้นสภาพจากการเป็นบุคลากรก็จะเสียสิทธิประโยชน์ เช่น ต้องคิดดอกเบี้ยในอัตราที่สูงขึ้น หรือต้องเร่งรัดหนี้สิน เป็นต้น ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถพึ่งพาได้ เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความรู้สึกรู้ค่าในตนเอง ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม รวมถึงด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมเพื่อทราบถึงผลการศึกษาที่อาจมีความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตลอดจนเพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง และลึกซึ้ง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

3. งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มประชากร
กลุ่มอื่นที่มีลักษณะที่คล้ายกัน เพื่อให้ได้ทราบผลวิจัยที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. การใช้ *SPSS for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กาญจนา พันธุ์ศรีปฐม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน). *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 13(1), 119-132.
- ชาญวุฒิ บุญสม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน. (งานนิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน(สามเสน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวรา ชมแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 4(2), 89-116.
- ณัฐวัชร เกิดศิริ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(3), 153-165.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

- นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 51-67.
- นันทนา จงดี. (2560). *แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546) การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด*. (สารนิพนธ์การศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์ส โตร์ จำกัด*. (สารนิพนธ์การศึกษาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*, 17(1), 83-89.
- ภูวณ นวัตกรรมกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์การศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มนัส ตั้งสุข. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. (งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ราตรี ชินหัวดง. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัด นครราชสีมา. *วารสารราชพฤกษ์*, 15(2), 83-94.
- วชิรวัชร งามละม่อม.(2558). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน*. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html.
- วราญา วงศ์ตันฮวด. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการ เชิงธุรกิจ, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2561). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 26 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนา สังคม)), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภูมิวิธ สุขพันธุ์ถาวร. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง)*. (งานนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย), สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุวิมล พิชญไพบูลย์. (2560). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 174-189.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. การใช้ *SPSS for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กาญจนา พันธุ์ศรีปทุม. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อ องค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุง ศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 13(1), 119-132.

- ชาญวุฒิ บุญสม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน*. (งานนิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน(สามเสน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวรา ชมแก้ว. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 4(2), 89-116.
- ณัฐวรัช เกิดศิริ. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(3), 153-165.
- ณัฐฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด บุ๊คเซ็น.
- นฤทธิ ฤทธิคำรพ. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ*. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 51-67.
- นันทนา จงดี. (2560). *แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546) *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด*. (สารนิพนธ์การศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด*. (สารนิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พุดพงษ์ สุขสว่าง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา*. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*, 17(1), 83-89.
- ภูวณ นวัตกรรมกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์การศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มนัส ตั้งสุข. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. (งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี ชินหัวดวง. (2560). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารราชพฤกษ์*, 15(2), 83-94.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน*. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html.
- วราญา วงศ์ตันฮวด. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการเชิงธุรกิจ, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2561). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 26 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม)), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภูมิวิท สุพันธ์ถาวร. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง)*. (งานนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย), สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุวิมล พิษณุไพบูลย์. (2560). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ*. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 174-189.
- สุวัฒนา แก้วกัลยา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม*. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 13(3), 106-118
- อาทิตย์ คำวิจารณ์ และวไลภรณ์ วรรณสังข์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. ใน *เรื่องเต็มการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 53: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* (น. 500-507). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2391809>.
- Mansoor, F., & Hassan, Z. (2016). *Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network provider in Maldives*.
- Martins, N., & Nienaber, H. (2018). *The influence of time on employee engagement in the SA business environment*.
- Simsek, Y., & Gürler, M. (2019). *A Study on Employee Voice and its Effect on Work Engagement: Explicating from the Turkish Teachers' Perspectives*.



ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี
ณ ศรีราชา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์สร้างขึ้นเพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกและผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความซื่อสัตย์ตรงตามความรู้สึกรับรู้ของท่าน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีผลกระทบบใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของท่านทั้งสิ้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานของงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

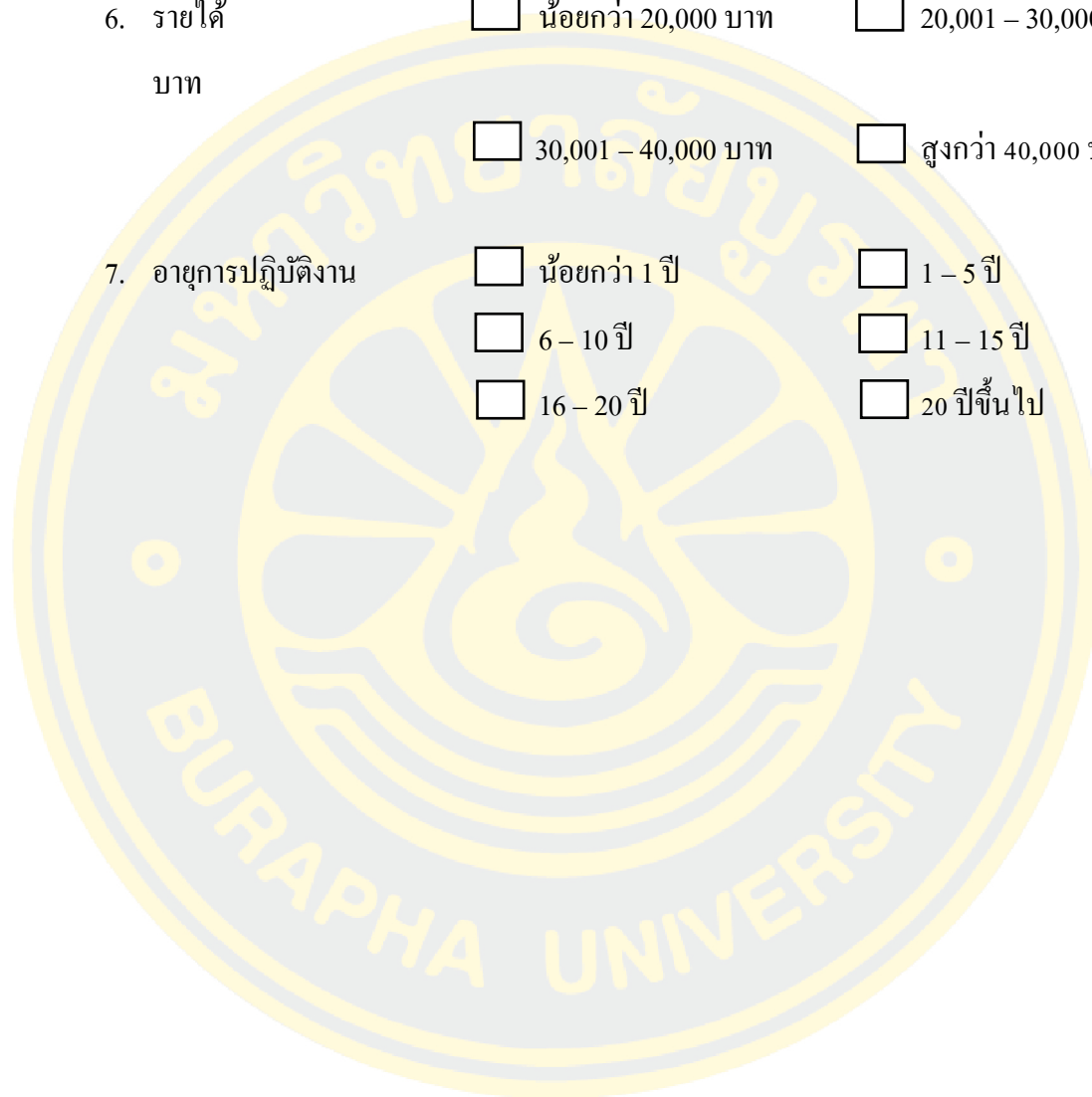
- | | | |
|-------------------|--|--------------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |
| 4. สถานภาพการสมรส | <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| | <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | |

5. ตำแหน่งในการปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ประจำ ลูกจ้างประจำ
 บุคลากรชั่วคราว บุคลากรจ้างงาน

6. รายได้ น้อยกว่า 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท สูงกว่า 40,000 บาท

7. อายุการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี
 16 – 20 ปี 20 ปีขึ้นไป



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานของงานผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความหลากหลายของงาน				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้านประกอบกัน				
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงาน				
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ตลอดเวลา				
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีวิธีการทำงานที่ซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ				

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความท้าทายของงาน				
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ				
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความ กระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถของ ท่าน				
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ต้องมีการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ				
ความก้าวหน้าในงาน				
9. องค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในเรื่องการฝึก อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน				
10. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจาก องค์กร				
11. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม				
12. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่าง เหมาะสม				
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน				
13. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน				

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน				
14. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน				
15. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
16. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
17. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม				
18. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน				
19. การทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง				
20. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรของท่านช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี				

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				
21. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี				
22. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี				
23. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม				
24. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม				
25. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร				
26. ท่านเห็นว่าองค์กร มีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างยุติธรรม				
27. ท่านเห็นว่าองค์กร เปิดโอกาสให้มีการเติบโตในสายงานได้ในระยะยาว				
28. ท่านเห็นว่าองค์กร มีการพิจารณาการปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ				
29. ท่านเห็นว่าองค์กร เปิดโอกาสให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ				

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร				
30. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานสำคัญขององค์กร				
31. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ ผลสำเร็จ ขององค์กร				
32. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการทำงาน				
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้				
33. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับ ความอดทนที่ได้อุทิศให้กับงาน				
34. ท่านเห็นว่า สวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ				
35. ท่านเห็นว่าองค์กร สามารถช่วยแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้				
36. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาสำหรับท่านได้				

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
37. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้				
38. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน				
39. ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ				
40. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน				
41. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี				
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร				
42. ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ				
43. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย				
44. ท่านอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
45. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร				

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร				
46. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่ามีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับ ตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า				
47. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ จนเกษียณอายุ				
48. ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ				
49. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร				
50. ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สถานะปกติหรือสถานะวิกฤติ				