

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม จังหวัดจันทบุรี

จุฑามาศ วิเวโก

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ จุฑามาศ วิเวโก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



(อาจารย์ลือชัย วงษ์ทอง)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

 ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัมชา ก.บัวเกษร)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธระเสนา)

 กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ลือชัย วงษ์ทอง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธระเสนา)

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัด จันทบุรี” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณาจารย์ทุกท่านของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ลือชัย วงษ์ทอง และ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในโรงพยาบาล นายายอามทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ความร่วมมือ การประสานงาน และความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการจัดทำรูปเล่ม จนกระทั่งปัญหาพิเศษเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

จุฬามาศ วิเวโก

ชื่อปัญหาพิเศษ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม จังหวัดจันทบุรี
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	จุฑามาศ วิเวโก
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอามทั้งหมด จำนวน 101 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้คำสั่ง Compare Mean

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

- 1) ด้านลักษณะงาน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความหลากหลายในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความอิสระในการทำงาน
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร, ด้านความคาดหวังต่อองค์กร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน, ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทสายงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Topic	Organizational Commitment of the Personnel in Na-Yai-Am Hospital, Chantaburi Province
Researcher	Jutamat Vivego
Program	Master of Public Administration (Public and Private Management)
Academic Year	2011

Abstract

The purpose of this research was to identify and compare organizational commitment of the personnel in Na-Yai-Am Hospital, Chantaburi. The sample consisted of 101 employees and the statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation, and compare means.

The study revealed a high level of overall commitment. When work characteristics were studied, work diversity ranked highest, followed by promotion, and work independence. When the working environment was examined, self-worth ranked highest, followed by expectations, relations with superiors, and relations with colleagues. When personnel's organizational commitment was studied, willingness to work ranked highest, followed by desire to maintain organizational membership, and acceptance of organizational goals and values. The study also revealed no impact of personal factors on the commitment.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	น
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
ทฤษฎีองค์กร พฤติกรรมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ.....	29
ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลนายยาม.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
เกณฑ์การแปลผล.....	53
4 ผลการวิจัย.....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากร.....	55
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลนายายอาม ด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	57
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	70
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล นายายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	75
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	103
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ.....	111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ.....	11
2 สรุปตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม.....	47
3 จำนวนบุคลากรที่เป็นประชากรในโรงพยาบาลนายอาม.....	50
4 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น.....	51
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	55
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านลักษณะงาน ในเรื่องความอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	57
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านลักษณะงาน ในเรื่องความหลากหลาย ในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	59
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านลักษณะงาน ในเรื่องความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	60
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนายอาม และอันดับ ในภาพรวมด้านลักษณะงาน.....	62
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	63
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่อง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	65
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่อง ความคาดหวังต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่อง ความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	68
14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนายอาม และอันดับ ในภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	69
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	70
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านความเต็มใจและการใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	72
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนายอาม ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	73
18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนายอาม และอันดับ ในภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	74
19 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม จำแนกตามอายุ.....	76
20 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	78
21 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม จำแนกตาม ประเภทบุคลากร.....	80
22 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	82
23 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม จำแนกตาม ประเภทสายงาน.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายยาม จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	85

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ความสัมพันธ์ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ระดับความผูกพัน และการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน..	13
2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร.....	24
3 โครงสร้างโรงพยาบาลนายอาม ปีงบประมาณ 2554.....	38
4 กรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม.	49

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University