

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัย “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามทั้งหมด จำนวน 101 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทสายงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล     | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-------|--------|
| อายุ                |       |        |
| 20 - 35 ปี          | 60    | 59.41  |
| 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี | 29    | 28.71  |
| 45 ปีขึ้นไป         | 12    | 11.88  |
| ระดับการศึกษา       |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี    | 35    | 34.65  |
| ปริญญาตรี           | 60    | 59.41  |
| สูงกว่าปริญญาตรี    | 6     | 5.94   |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล          | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| ประเภทบุคลากร            |       |        |
| ข้าราชการ                | 54    | 53.47  |
| พนักงานราชการ            | 2     | 1.98   |
| ลูกจ้างประจำ             | 7     | 6.93   |
| ลูกจ้างชั่วคราว          | 38    | 37.62  |
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน    |       |        |
| ต่ำกว่า 5 ปี             | 39    | 38.61  |
| 5 - 10 ปี                | 25    | 24.75  |
| 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี      | 17    | 16.83  |
| 15 ปีขึ้นไป              | 20    | 19.80  |
| ประเภทสายงาน             |       |        |
| สายบริการทางการแพทย์     | 68    | 67.33  |
| สายงานสนับสนุน           | 33    | 32.67  |
| รายได้ต่อเดือน           |       |        |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท       | 35    | 34.65  |
| 10,000 - 20,000 บาท      | 33    | 32.67  |
| มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป | 33    | 32.67  |
| รวม                      | 101   | 100.00 |

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลนายายอามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.41 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.71 และอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.88

ระดับการศึกษาของบุคลากรโรงพยาบาลนายายอาม พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.41 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.65 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.94

ประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลนายายอามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.47 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 37.62 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 6.93 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 1.98

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลน่ายอาม พบว่า มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.61 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.75 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.80 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.83

ประเภทสายงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลน่ายอามส่วนใหญ่ เป็นสายบริการทางการแพทย์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.33 รองลงมา คือ สายงานสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 32.67

รายได้ต่อเดือนของบุคลากร โรงพยาบาลน่ายอาม พบว่า มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด คือ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.65 เงินเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.67 และเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.67

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่ายอาม ด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 1. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่ายอาม ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลน่ายอาม ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลน่ายอาม ด้านลักษณะงาน ในเรื่องความอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านลักษณะงาน                                                                          | ระดับความคิดเห็น |               |               |             | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|-------|----------|-----------------|--------|
|                                                                                        | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด  |       |          |                 |        |
| ความอิสระในการทำงาน                                                                    |                  |               |               |             |       |          |                 |        |
| 1. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ภายใต้งานกำกับ ควบคุม ดูแลของผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา | 4<br>(3.97)      | 45<br>(44.55) | 45<br>(44.55) | 7<br>(6.93) | 2.46  | 0.69     | น้อย            | 2      |
| 2. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวของท่านเอง   | 10<br>(9.90)     | 64<br>(63.37) | 25<br>(24.75) | 2<br>(1.98) | 2.81  | 0.63     | มาก             | 1      |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ด้านลักษณะงาน                                                    | ระดับความคิดเห็น |               |               |               | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-------|----------|-----------------|--------|
|                                                                  | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด    |       |          |                 |        |
| 3. ท่านต้องยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานตลอดเวลา (ขาดความยืดหยุ่น) | 1<br>(0.99)      | 28<br>(27.72) | 63<br>(62.38) | 9<br>(8.91)   | 2.21  | 0.61     | น้อย            | 3      |
| 4. ท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน           | 3<br>(2.97)      | 17<br>(16.83) | 55<br>(54.46) | 26<br>(25.74) | 1.97  | 0.74     | น้อย            | 4      |
| ภาพรวมด้านความอิสระในการทำงาน                                    |                  |               |               |               | 2.36  | 0.37     | น้อย            |        |

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนaylor ด้านลักษณะงาน ในหัวข้อเรื่องความอิสระในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนaylor ด้านความอิสระในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.36$ ,  $\sigma = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

เรื่อง ความอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.63$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ดูแล ของผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.46$ ,  $\sigma = 0.69$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง การทำงานที่ต้องยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานตลอดเวลา (ขาดความยืดหยุ่น) บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.21$ ,  $\sigma = 0.61$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

เรื่อง การไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.97$ ,  $\sigma = 0.74$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ความอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนaylor โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ไม่ชอบการทำงานที่ต้องถูกควบคุมตลอดเวลา ขาดความยืดหยุ่น และไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรวมทั้งอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่

รับผิดชอบ ในขณะที่ระบบราชการต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบเป็นสำคัญ และผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ไม่เท่าเทียมกัน เป็นเหตุให้บุคลากรส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมน้อย และขาดอำนาจการตัดสินใจ จึงส่งผลให้บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนายนายอาม ด้านลักษณะงาน ในเรื่องความหลากหลายในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านลักษณะงาน                                                                                  | ระดับความคิดเห็น |               |               |             | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|-------|----------|-----------------|--------|
|                                                                                                | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด  |       |          |                 |        |
| ความหลากหลายในการทำงาน                                                                         |                  |               |               |             |       |          |                 |        |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความหลากหลายต้องใช้ความรู้หลายด้าน                         | 15<br>(14.85)    | 57<br>(56.44) | 29<br>(28.71) | 0<br>(0.00) | 2.86  | 0.65     | มาก             | 2      |
| 2. การทำงานในหน่วยงานนี้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ | 20<br>(19.80)    | 55<br>(54.46) | 25<br>(24.75) | 1<br>(0.99) | 2.93  | 0.70     | มาก             | 1      |
| 3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เสมอ                            | 9<br>(8.91)      | 54<br>(53.47) | 29<br>(28.71) | 9<br>(8.91) | 2.62  | 0.77     | มาก             | 4      |
| 4. การทำงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานได้ตลอดเวลา                             | 9<br>(8.91)      | 52<br>(51.49) | 38<br>(37.62) | 2<br>(1.98) | 2.67  | 0.66     | มาก             | 3      |
| ภาพรวมด้านความหลากหลายในการทำงาน                                                               |                  |               |               |             | 2.77  | 0.47     | มาก             |        |

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ด้านลักษณะงาน ในหัวข้อเรื่อง ความหลากหลายในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ด้านความหลากหลายในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

เรื่อง การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.70$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง การปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ความรู้หลายด้านบุคลากรในโรงพยาบาล นายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.65$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานได้ตลอดเวลา บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.66$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

เรื่อง การได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เสมอ บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.77$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ความหลากหลายในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับ การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ การปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ความรู้หลายด้าน การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานได้ตลอดเวลา และการได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เสมอ จะเห็นได้ว่าบุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา นับเป็นจุดแข็งขององค์กร ซึ่งผู้บริหารควรมีนโยบายในการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรและโรงพยาบาล

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนายายอาม ด้านลักษณะงาน ในเรื่องความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านลักษณะงาน                                                                                                                                | ระดับความคิดเห็น |               |               |               | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-------|----------|-----------------|--------|
|                                                                                                                                              | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด    |       |          |                 |        |
| ความก้าวหน้าในงาน<br>1. หน่วยงานของท่านให้<br>โอกาสในการคิดสรร<br>เพื่อเลื่อนตำแหน่ง<br>ของบุคลากรภายใน<br>หน่วยงานก่อนบุคลากร<br>ภายนอกเสมอ | 14<br>(13.86)    | 44<br>(43.56) | 29<br>(28.72) | 14<br>(13.86) | 2.57  | 0.90     | มาก             | 3      |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ด้านลักษณะงาน                                                                                                        | ระดับความคิดเห็น |               |               |               | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-------|----------|-----------------|--------|
|                                                                                                                      | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด    |       |          |                 |        |
| 2. หน่วยงานของท่านสนใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการของบุคลากรมากเป็นลำดับต้น ๆ                        | 7<br>(6.93)      | 37<br>(36.63) | 39<br>(38.62) | 18<br>(17.82) | 2.33  | 0.85     | น้อย            | 4      |
| 3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ | 16<br>(15.84)    | 40<br>(39.61) | 38<br>(37.62) | 7<br>(6.93)   | 2.64  | 0.83     | มาก             | 1      |
| 4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม                               | 15<br>(14.85)    | 42<br>(41.58) | 34<br>(33.67) | 10<br>(9.90)  | 2.61  | 0.86     | มาก             | 2      |
| ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในงาน                                                                                          |                  |               |               |               | 2.54  | 0.68     | มาก             |        |

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนaylor ด้านลักษณะงาน ในหัวข้อเรื่อง ความก้าวหน้าในงาน พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนaylor ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

เรื่อง การสนับสนุนให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.64$ ,  $\sigma = 0.83$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง การสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติที่เหมาะสม บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.61$ ,  $\sigma = 0.86$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง การให้โอกาสในการคัดสรรเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรภายในหน่วยงานก่อน  
บุคลากรภายนอกเสมอ บุคลากรในโรงพยาบาลน่ายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.90$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

เรื่อง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการของบุคลากร  
มากเป็นลำดับต้น ๆ บุคลากรในโรงพยาบาลน่ายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย  
( $\mu = 2.33$ ,  $\sigma = 0.85$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรในโรงพยาบาลน่ายายอาม โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน  
หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น  
เมื่อมีคุณสมบัติที่เหมาะสม การได้รับโอกาสในการคัดสรรเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรภายใน  
หน่วยงานก่อน และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการของบุคลากร  
จะเห็นได้ว่าบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ และ  
พร้อมพัฒนาตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ  
อัลเดอเฟอร์) เนื่องจากภาวะค่าครองชีพสูงในปัจจุบันมีผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของบุคลากร  
ผู้บริหารควรให้ความสนใจเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรให้เป็นไป  
ตามหลักนิติธรรม และตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

โรงพยาบาลน่ายายอาม และอันดับ ในภาพรวมด้านลักษณะงาน

| ด้านลักษณะงาน              | ระดับความผูกพัน |          |       | อันดับ |
|----------------------------|-----------------|----------|-------|--------|
|                            | $\mu$           | $\sigma$ | ระดับ |        |
| ด้านความอิสระในการทำงาน    | 2.36            | 0.37     | น้อย  | 3      |
| ด้านความหลากหลายในการทำงาน | 2.77            | 0.47     | มาก   | 1      |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน      | 2.54            | 0.68     | มาก   | 2      |
| ภาพรวมด้านลักษณะงาน        | 2.56            | 0.34     | มาก   |        |

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่ายายอาม  
ด้านลักษณะงาน พบว่าโดยภาพรวมบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56$ ,  
 $\sigma = 0.34$ ) เมื่อจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.47$ ) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.68$ ) เป็นอันดับที่ 2

ด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.68$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า ด้านความอิสระในการทำงานบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ชอบการทำงานที่ต้องถูกควบคุมตลอดเวลา ขาดความยืดหยุ่น และไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรวมทั้งขาดอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบุคลากรมีความพร้อมพัฒนาตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านความหลากหลายในการทำงานบุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา นับเป็นจุดแข็งขององค์กร ซึ่งผู้บริหารควรมีนโยบายในการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

## 2. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลนายายอาม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร ความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนายายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                                      | ระดับความคิดเห็น |               |               |               | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ<br>ความผูกพัน | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-------|----------|---------------------|--------|
|                                                                                    | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด    |       |          |                     |        |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                                                       |                  |               |               |               |       |          |                     |        |
| 1. ท่านต้องทำงานของท่าน<br>ด้วยตนเองเพียงคนเดียว                                   | 3<br>(2.97)      | 15<br>(14.85) | 48<br>(47.52) | 35<br>(34.66) | 1.86  | 0.77     | น้อย                | 4      |
| 2. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงาน<br>และเรื่องส่วนตัวกับ<br>เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 16<br>(15.84)    | 63<br>(62.38) | 19<br>(18.81) | 3<br>(2.97)   | 2.91  | 0.68     | มาก                 | 1      |
| 3. ท่านได้รับความร่วมมือ<br>อย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน<br>ในการปฏิบัติงาน             | 15<br>(14.85)    | 60<br>(59.41) | 23<br>(22.77) | 3<br>(2.97)   | 2.86  | 0.69     | มาก                 | 2      |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                    | ระดับความคิดเห็น |               |               |             | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ<br>ความผูกพัน | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|-------|----------|---------------------|--------|
|                                                                  | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด  |       |          |                     |        |
| 4. ท่านได้รับความไว้วางใจ<br>ในการขอคำปรึกษาจาก<br>เพื่อนร่วมงาน | 8<br>(7.92)      | 64<br>(63.37) | 24<br>(23.76) | 5<br>(4.95) | 2.74  | 0.67     | มาก                 | 3      |
| ภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                           |                  |               |               |             | 2.59  | 0.40     | มาก                 |        |

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.59$ ,  $\sigma = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

เรื่อง ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.89$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.69$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง ท่านได้รับความไว้วางใจในการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.67$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

เรื่อง ท่านต้องทำงานของท่านด้วยตนเองเพียงคนเดียว บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.86$ ,  $\sigma = 0.77$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความไว้วางใจ รวมทั้งการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้อบอุ่น ช่วยเหลือและเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมในการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานโรงพยาบาลคุณภาพ (HA)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนายายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                                          | ระดับความคิดเห็น |               |               |               | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ<br>ความผูกพัน | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-------|----------|---------------------|--------|
|                                                                                        | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด    |       |          |                     |        |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                                                          |                  |               |               |               |       |          |                     |        |
| 1. ท่านมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานอยู่เสมอ                            | 0<br>(0.00)      | 6<br>(5.94)   | 43<br>(42.57) | 52<br>(51.49) | 1.54  | 0.61     | น้อย                | 4      |
| 2. ผู้บังคับบัญชาติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ                          | 14<br>(13.86)    | 61<br>(60.40) | 24<br>(23.76) | 2<br>(1.98)   | 2.86  | 0.66     | มาก                 | 2      |
| 3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความคิดเห็นและวิธีการทำงานของท่าน                             | 13<br>(12.87)    | 63<br>(62.38) | 22<br>(21.78) | 3<br>(2.97)   | 2.85  | 0.67     | มาก                 | 3      |
| 4. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานและมีความยืดหยุ่นต่อการทำงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ | 16<br>(15.84)    | 69<br>(68.32) | 14<br>(13.86) | 2<br>(1.98)   | 2.98  | 0.62     | มาก                 | 1      |
| ภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                                                |                  |               |               |               | 2.63  | 0.84     | มาก                 |        |

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าโดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานและมีความยืดหยุ่นต่อการทำงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.62$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.66$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนความคิดเห็นและวิธีการทำงานของท่าน บุคลากร  
ในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.85$ ,  $\sigma = 0.67$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

เรื่อง ท่านมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานอยู่เสมอ บุคลากรในโรงพยาบาล  
นายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.54$ ,  $\sigma = 0.61$ ) โดยมีความสำคัญเป็น  
อันดับที่ 4

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาให้อิสระ  
ในการทำงานและมีความยืดหยุ่นต่อการทำงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามและประเมินผล  
การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ให้การสนับสนุนความคิดเห็นและวิธีการทำงาน มีความขัดแย้ง  
กับผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานน้อย จึงทำให้บุคลากรยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก  
แต่ถ้ามีความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามาก จะนำมาซึ่งปัญหาการทำงานร่วมกัน  
มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรรวมไปถึงการขอย้ายหน่วยงานหรือขอลาออกจากหน่วยงาน  
ตามมา ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในนโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม  
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้เป็นไปตาม เป้าประสงค์ขององค์กร โดยจัดโครงการที่สร้างความสัมพันธ์  
ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดีต่อไป

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรโรงพยาบาลนายายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องความคาดหวัง  
ต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                                        | ระดับความคิดเห็น |               |               |             | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ<br>ความผูกพัน | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|-------|----------|---------------------|--------|
|                                                                                      | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด  |       |          |                     |        |
| ความคาดหวังต่อองค์กร                                                                 |                  |               |               |             |       |          |                     |        |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุน<br>ในการใช้ความคิดและ<br>สร้างสรรค์การทำงาน<br>อย่างเหมาะสม | 13<br>(12.87)    | 62<br>(61.39) | 25<br>(24.75) | 1<br>(0.99) | 2.86  | 0.63     | มาก                 | 1      |
| 2. ท่านได้รับความยุติธรรม<br>ในการประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน                         | 12<br>(11.88)    | 53<br>(52.48) | 30<br>(29.70) | 6<br>(5.94) | 2.70  | 0.76     | มาก                 | 3      |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                                | ระดับความคิดเห็น |               |               |             | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ<br>ความผูกพัน | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|-------|----------|---------------------|--------|
|                                                                              | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด  |       |          |                     |        |
| 3. ท่านมีความมั่นใจ<br>ในอนาคตของการทำงาน<br>ในองค์กรนี้                     | 11<br>(10.89)    | 58<br>(57.43) | 27<br>(26.73) | 5<br>(4.95) | 2.74  | 0.72     | มาก                 | 2      |
| 4. โครงสร้างขององค์กร<br>เอื้ออำนวยให้ท่านมีโอกาส<br>ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 8<br>(7.93)      | 39<br>(38.61) | 47<br>(46.53) | 7<br>(6.93) | 2.48  | 0.74     | น้อย                | 4      |
| ภาพรวมด้านความคาดหวังต่อองค์กร                                               |                  |               |               |             | 2.70  | 0.55     | มาก                 |        |

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนaylor ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อเรื่อง ความคาดหวังต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลนaylor ด้านความคาดหวังต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70$ ,  $\sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้ เรื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนในการใช้ความคิดและสร้างสรรค์การทำงานอย่างเหมาะสม บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.63$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง ท่านมีความมั่นใจในอนาคตของการทำงานในองค์กรนี้ บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.72$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70$ ,  $\sigma = 0.76$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

เรื่อง โครงสร้างขององค์กรเอื้ออำนวยให้ท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรในโรงพยาบาลนaylor มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.48$ ,  $\sigma = 0.74$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ความคาดหวังต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนaylor โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับได้รับการสนับสนุนในการใช้ความคิดและสร้างสรรค์การทำงานอย่างเหมาะสม มีความมั่นใจในอนาคตของการทำงานในองค์กร ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างขององค์กรเอื้ออำนวยต่อโอกาส

ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ในบางกลุ่มโดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราว มีโอกาสความก้าวหน้าน้อยที่สุด ตลอดจนข้าราชการระดับหัวหน้าในหลายตำแหน่งไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดของตำแหน่งชำนาญการพิเศษในโรงพยาบาลชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดหาอัตราว่างเพิ่ม เพื่อให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ หรือได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักนิติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนายายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                                                          | ระดับความคิดเห็น |               |               |             | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ<br>ความผูกพัน | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|-------|----------|---------------------|--------|
|                                                                                                        | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด  |       |          |                     |        |
| ความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร                                                                         |                  |               |               |             |       |          |                     |        |
| 1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านได้                                        | 15<br>(14.85)    | 69<br>(68.32) | 15<br>(14.85) | 2<br>(1.98) | 2.96  | 0.62     | มาก                 | 1      |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและ เต็มที่ในการปฏิบัติงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมาย              | 13<br>(12.87)    | 58<br>(57.43) | 27<br>(26.73) | 3<br>(2.97) | 2.80  | 0.69     | มาก                 | 3      |
| 3. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานหากการตัดสินใจนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร | 14<br>(13.86)    | 62<br>(61.39) | 22<br>(21.78) | 3<br>(2.97) | 2.86  | 0.68     | มาก                 | 2      |
| ภาพรวมด้านความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร                                                               |                  |               |               |             | 2.87  | 0.56     | มาก                 |        |

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อเรื่อง ความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu=2.87$ ,  $\sigma=0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

เรื่อง ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านได้ บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.62$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หากการตัดสินใจนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.68$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและเต็มที่ในการปฏิบัติงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรภายนอกเสมอ บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.80$ ,  $\sigma = 0.69$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลนายายอาม โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความสามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร การได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและ เต็มที่ในการปฏิบัติงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการที่บุคลากรมีความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กรจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอในทุกด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากรและโรงพยาบาล

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

โรงพยาบาลนายายอาม และอันดับ ในภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน          | ระดับความผูกพัน |          |       | อันดับ |
|------------------------------------|-----------------|----------|-------|--------|
|                                    | $\mu$           | $\sigma$ | ระดับ |        |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน   | 2.59            | 0.40     | มาก   | 4      |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา  | 2.63            | 0.84     | มาก   | 3      |
| ด้านความคาดหวังต่อองค์กร           | 2.70            | 0.55     | มาก   | 2      |
| ด้านความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร | 2.87            | 0.56     | มาก   | 1      |
| ภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน    | 2.69            | 0.42     | มาก   |        |

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.69$ ,  $\sigma = 0.42$ ) เมื่อจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.87$ ,  $\sigma = 0.56$ ) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความคาดหวังต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70$ ,  $\sigma = 0.55$ ) เป็นอันดับที่ 2

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.84$ ) เป็นอันดับที่ 3

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.59$ ,  $\sigma = 0.40$ ) เป็นอันดับที่ 4

สรุปผลจากการศึกษา จะเห็นได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม ชอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร บุคลากรคาดหวังที่จะได้รับการสนับสนุนในการใช้ความคิดและสร้างสรรค์การทำงานอย่างเหมาะสม มีอนาคตที่มั่นคงได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กรบุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม

#### ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนายายอาม ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านความผูกพันต่อองค์กร                                           | ระดับความคิดเห็น |               |               |             | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|-------|----------|-----------------|--------|
|                                                                   | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด  |       |          |                 |        |
| ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร                                    |                  |               |               |             |       |          |                 |        |
| 1. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน | 10<br>(9.90)     | 58<br>(57.43) | 31<br>(30.69) | 2<br>(1.98) | 2.75  | 0.65     | มาก             | 2      |
| 2. ท่านยอมรับเป้าหมายและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรทุกอย่าง         | 15<br>(14.85)    | 70<br>(69.31) | 14<br>(13.86) | 2<br>(1.98) | 2.97  | 0.61     | มาก             | 1      |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| ด้านความผูกพันต่อองค์กร                                                             | ระดับความคิดเห็น |               |               |               | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-------|----------|-----------------|--------|
|                                                                                     | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด    |       |          |                 |        |
| 3. ท่านเห็นว่านโยบายต่าง ๆ ขององค์กรก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงานของท่านมาก | 3<br>(2.97)      | 12<br>(11.88) | 63<br>(62.38) | 23<br>(22.77) | 1.95  | 0.68     | น้อย            | 3      |
| ภาพรวมด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร                                                |                  |               |               |               | 2.56  | 0.36     | มาก             |        |

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56$ ,  $\sigma = 0.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

เรื่อง ท่านยอมรับเป้าหมายและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรทุกอย่าง บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.61$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.65$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง ท่านเห็นว่านโยบายต่าง ๆ ขององค์กรก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงานของท่านมาก บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.95$ ,  $\sigma = 0.68$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

สรุปผลจากการศึกษา จะเห็นได้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีส่วนน้อยที่มองว่านโยบายต่าง ๆ ขององค์กรก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องกฎระเบียบของหน่วยงานราชการที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ยุ่งยากเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานและเกิดความล่าช้า ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องนี้อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้บริหารควร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความเต็มใจและการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านความผูกพันต่อองค์กร                                                                      | ระดับความคิดเห็น |               |               |               | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับความผูกพัน | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-------|----------|-----------------|--------|
|                                                                                              | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด    |       |          |                 |        |
| ด้านความเต็มใจและการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน                                 |                  |               |               |               |       |          |                 |        |
| 1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร    | 27<br>(26.73)    | 67<br>(66.34) | 6<br>(5.94)   | 1<br>(0.99)   | 3.19  | 0.58     | มาก             | 1      |
| 2. ท่านยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา | 26<br>(25.74)    | 66<br>(65.35) | 8<br>(7.92)   | 1<br>(0.99)   | 3.16  | 0.60     | มาก             | 2      |
| 3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาลนายายอามด้วยความจำเป็น                                     | 5<br>(4.95)      | 18<br>(17.83) | 45<br>(44.55) | 33<br>(32.67) | 1.95  | 0.84     | น้อย            | 3      |
| ภาพรวมด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน                              |                  |               |               |               | 2.76  | 0.41     | มาก             |        |

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.76$ ,  $\sigma = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสรุปได้ดังนี้

เรื่อง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.19$ ,  $\sigma = 0.58$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง ท่านยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.16$ ,  $\sigma = 0.60$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาลนายนายอาม ด้วยความจำเป็น บุคลากร  
ในโรงพยาบาลนายนายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.95$ ,  $\sigma = 0.84$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

สรุปผลจากการศึกษา จะเห็นได้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม มีความผูกพันต่อ  
องค์กรอยู่ในระดับมาก โดยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุ  
เป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่าง  
ต่อเนื่องตลอดเวลา แต่มีส่วนน้อยที่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาลนายนายอาม ด้วยความจำเป็น  
ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย อาจเป็นผลมาจากขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วม  
กิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดี  
ของบุคลากรในโรงพยาบาล

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรโรงพยาบาลนายนายอาม ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร  
จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านความผูกพันต่อองค์กร                                                                                   | ระดับความคิดเห็น |               |               |               | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ<br>ความผูกพัน | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|-------|----------|---------------------|--------|
|                                                                                                           | มากที่สุด        | มาก           | น้อย          | น้อยที่สุด    |       |          |                     |        |
| ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร                                                               |                  |               |               |               |       |          |                     |        |
| 1. ท่านคิดถูกแล้วที่เลือกทำงาน<br>ในโรงพยาบาลนายนายอาม<br>และจะทำให้นานที่สุด                             | 20<br>(19.80)    | 61<br>(60.40) | 17<br>(16.83) | 3<br>(2.97)   | 2.97  | 0.70     | มาก                 | 2      |
| 2. ท่านรู้สึกที่โรงพยาบาล<br>นายนายอามเปรียบเสมือน<br>บ้านหลังที่ 2 ของท่าน ที่ท่าน<br>จะต้องดูแลเอาใจใส่ | 27<br>(26.73)    | 55<br>(54.46) | 17<br>(16.83) | 2<br>(1.98)   | 3.06  | 0.72     | มาก                 | 1      |
| 3. ท่านมีความคิดที่จะลาออก<br>หรือย้ายไปปฏิบัติงานที่<br>หน่วยงานอื่น                                     | 11<br>(10.89)    | 10<br>(9.90)  | 59<br>(58.42) | 21<br>(20.79) | 2.11  | 0.86     | น้อย                | 3      |
| ภาพรวมด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร                                                         |                  |               |               |               | 2.71  | 0.36     | มาก                 |        |

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม  
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

ของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.71$ ,  $\sigma = 0.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

เรื่อง ท่านรู้สึกว่โรงพยาบาลนายอามเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่าน ที่ท่าน จะต้องดูแลเอาใจใส่ บุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.72$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เรื่อง ท่านคิดถูกแล้วที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลนายอาม และจะทำให้ให้นานที่สุด บุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.70$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เรื่อง ท่านมีความคิดที่จะลาออก หรือย้ายไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น บุคลากร ในโรงพยาบาลนายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.11$ ,  $\sigma = 0.86$ ) โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

สรุปผลจากการศึกษา จะเห็นได้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมององค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ที่ต้องดูแลเอาใจใส่ เลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลนายอาม และจะทำให้ให้นานที่สุด เพราะส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ส่วนความคิดที่จะย้ายหรือลาออกของบุคลากร มีบ้างเป็นจำนวนเล็กน้อย ซึ่งในบุคลากรกลุ่มนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจถึงสาเหตุของการย้ายหรือลาออกว่า เกิดจากลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนายอาม และอันดับ ในภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร

| ด้านความผูกพันต่อองค์กร                                   | ระดับความผูกพัน |          |       | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------|-----------------|----------|-------|--------|
|                                                           | $\mu$           | $\sigma$ | ระดับ |        |
| ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร                            | 2.56            | 0.36     | มาก   | 3      |
| ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน | 2.76            | 0.41     | มาก   | 1      |
| ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร               | 2.71            | 0.36     | มาก   | 2      |
| ภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร                             | 2.68            | 0.27     | มาก   |        |

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนาม พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.68$ ,  $\sigma = 0.27$ ) เมื่อจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.76$ ,  $\sigma = 0.41$ ) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.71$ ,  $\sigma = 0.36$ ) เป็นอันดับที่ 2

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56$ ,  $\sigma = 0.36$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากเป้าหมายของตนเองกับเป้าหมายของโรงพยาบาลมีความสอดคล้องกันอยู่แล้ว เพียงแต่จะมีปัญหาในเรื่องของนโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาจากระดับกระทรวงลงมาซึ่งมีขั้นตอนซับซ้อนยุ่งยาก สร้างความล่าช้าต้องรอตามขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารต้องไวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้รับผิดชอบงานนั้นเพื่อความรวดเร็วทันเวลา ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงพยาบาลนายนามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ส่วนความคิดที่จะย้ายหรือลาออกของบุคลากร มีบ้างเป็นจำนวนเล็กน้อย ซึ่งในบุคลากรกลุ่มนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจถึงสาเหตุของการย้ายหรือลาออกว่า เกิดจาก ลักษณะงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้

#### ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทสายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 19 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนาม จำแนกตามอายุ

| ความผูกพันต่อองค์กร                                   | อายุ       |          |                     |                        |          |                     |             |          |                     |
|-------------------------------------------------------|------------|----------|---------------------|------------------------|----------|---------------------|-------------|----------|---------------------|
|                                                       | 20 - 35 ปี |          | ระดับ<br>ความผูกพัน | 35 ปีขึ้นไป -<br>45 ปี |          | ระดับ<br>ความผูกพัน | 45 ปีขึ้นไป |          | ระดับ<br>ความผูกพัน |
|                                                       | $\mu$      | $\sigma$ |                     | $\mu$                  | $\sigma$ |                     | $\mu$       | $\sigma$ |                     |
| 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร                         | 2.53       | 0.38     | มาก                 | 2.59                   | 0.30     | มาก                 | 2.61        | 0.42     | มาก                 |
| 2. ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน | 2.81       | 0.37     | มาก                 | 2.66                   | 0.50     | มาก                 | 2.75        | 0.38     | มาก                 |
| 3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร            | 2.67       | 0.37     | มาก                 | 2.71                   | 0.28     | มาก                 | 2.92        | 0.43     | มาก                 |
| ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร                             | 2.67       | 0.26     | มาก                 | 2.65                   | 0.25     | มาก                 | 2.76        | 0.32     | มาก                 |
| อันดับ                                                | 2          |          |                     | 3                      |          |                     | 1           |          |                     |

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ( $\mu = 2.76$ ) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 20 - 35 ปี ( $\mu = 2.67$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี ( $\mu = 2.65$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอามที่มีอายุระหว่าง 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ที่มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

สรุปผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ เพราะว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ได้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลา นานมากกว่าในช่วงอายุอื่น ๆ มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร ได้ดีแล้วจึงไม่อยากจะย้ายไปที่อื่นเพื่อเริ่มต้นใหม่ จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีช่วงอายุ 20 - 35 ปี มีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่นเพราะเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสูง ขณะที่ช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี เป็นช่วงการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติงาน ที่เดิมหรือไปเริ่มต้นที่ใหม่ การโยกย้ายมักเกิดในช่วงอายุนี้นี้เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 20 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายอาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันต่อองค์กร                                      | ระดับการศึกษา    |          |                 |           |          |                 |                  |          |                 |
|----------------------------------------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------|----------|-----------------|------------------|----------|-----------------|
|                                                          | ต่ำกว่าปริญญาตรี |          | ระดับความผูกพัน | ปริญญาตรี |          | ระดับความผูกพัน | สูงกว่าปริญญาตรี |          | ระดับความผูกพัน |
|                                                          | $\mu$            | $\sigma$ |                 | $\mu$     | $\sigma$ |                 | $\mu$            | $\sigma$ |                 |
| 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร                            | 2.53             | 0.39     | มาก             | 2.58      | 0.36     | มาก             | 2.44             | 0.27     | มาก             |
| 2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน | 2.82             | 0.43     | มาก             | 2.72      | 0.41     | มาก             | 2.72             | 0.39     | มาก             |
| 3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร               | 2.70             | 0.38     | มาก             | 2.71      | 0.33     | มาก             | 2.89             | 0.50     | มาก             |
| ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร                                | 2.68             | 0.30     | มาก             | 2.67      | 0.25     | มาก             | 2.69             | 0.25     | มาก             |
| อันดับ                                                   | 2                |          |                 | 3         |          |                 | 1                |          |                 |

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ( $\mu = 2.69$ ) รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 2.68$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $\mu = 2.67$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

สรุปผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาอื่น เพราะส่วนใหญ่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลาหนึ่งก่อนที่จะขอลาศึกษาต่อ ดังนั้นจึงมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเพิ่งเข้ามาทำงาน จึงมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ 21 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายยาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

| ความผูกพันต่อองค์กร                                      | ประเภทบุคลากร |          |                     |                   |          |                     |              |          |                     |                 |          |                     |
|----------------------------------------------------------|---------------|----------|---------------------|-------------------|----------|---------------------|--------------|----------|---------------------|-----------------|----------|---------------------|
|                                                          | ข้าราชการ     |          | ระดับ<br>ความผูกพัน | พนักงาน<br>ราชการ |          | ระดับ<br>ความผูกพัน | ลูกจ้างประจำ |          | ระดับ<br>ความผูกพัน | ลูกจ้างชั่วคราว |          | ระดับ<br>ความผูกพัน |
|                                                          | $\mu$         | $\sigma$ |                     | $\mu$             | $\sigma$ |                     | $\mu$        | $\sigma$ |                     | $\mu$           | $\sigma$ |                     |
| 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร                            | 2.62          | 0.35     | มาก                 | 2.83              | 0.24     | มาก                 | 2.71         | 0.49     | มาก                 | 2.43            | 0.33     | มาก                 |
| 2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน | 2.74          | 0.42     | มาก                 | 2.67              | 0.47     | มาก                 | 2.52         | 0.38     | มาก                 | 2.83            | 0.40     | มาก                 |
| 3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร               | 2.75          | 0.33     | มาก                 | 2.33              | 0.00     | น้อย                | 2.71         | 0.30     | มาก                 | 2.68            | 0.41     | มาก                 |
| ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร                                | 2.70          | 0.26     | มาก                 | 2.61              | 0.24     | มาก                 | 2.65         | 0.34     | มาก                 | 2.65            | 0.27     | มาก                 |
| อันดับ                                                   | 1             |          |                     | 4                 |          |                     | 3            |          |                     | 2               |          |                     |

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ( $\mu = 2.70$ ) รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว ( $\mu = 2.65$ ), ลูกจ้างประจำ ( $\mu = 2.65$ ) และอันดับสุดท้ายคือ พนักงานราชการ ( $\mu = 2.61$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามที่เป็นพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามที่เป็นข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ

สรุปผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น เนื่องจากข้าราชการมีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสความก้าวหน้าสูงกว่าบุคลากรประเภทอื่น ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความมั่นคงในอาชีพน้อย แต่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมาก ลูกจ้างประจำมีความมั่นคงในอาชีพเหมือนข้าราชการแต่โอกาสความก้าวหน้าน้อยกว่า ส่วนพนักงานราชการมีความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้ามากกว่าลูกจ้างชั่วคราว แต่มีความพยายามในการแสวงหาคำแหน่งที่มั่นคงกว่าต่อไป

ตารางที่ 22 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่านตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร                                      | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน |          |                     |           |          |                     |                        |          |                     |                         |          |                     |
|----------------------------------------------------------|-----------------------|----------|---------------------|-----------|----------|---------------------|------------------------|----------|---------------------|-------------------------|----------|---------------------|
|                                                          | ต่ำกว่า 5 ปี          |          | ระดับ<br>ความผูกพัน | 5 - 10 ปี |          | ระดับ<br>ความผูกพัน | 10 ปีขึ้นไป -<br>15 ปี |          | ระดับ<br>ความผูกพัน | มากกว่า 15 ปี<br>ขึ้นไป |          | ระดับ<br>ความผูกพัน |
|                                                          | $\mu$                 | $\sigma$ |                     | $\mu$     | $\sigma$ |                     | $\mu$                  | $\sigma$ |                     | $\mu$                   | $\sigma$ |                     |
| 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร                            | 2.51                  | 0.40     | มาก                 | 2.60      | 0.38     | มาก                 | 2.55                   | 0.23     | มาก                 | 2.60                    | 0.35     | มาก                 |
| 2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน | 2.85                  | 0.36     | มาก                 | 2.61      | 0.49     | มาก                 | 2.77                   | 0.45     | มาก                 | 2.73                    | 0.35     | มาก                 |
| 3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร               | 2.67                  | 0.37     | มาก                 | 2.64      | 0.33     | มาก                 | 2.75                   | 0.30     | มาก                 | 2.87                    | 0.38     | มาก                 |
| ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร                                | 2.68                  | 0.25     | มาก                 | 2.62      | 0.30     | มาก                 | 2.69                   | 0.25     | มาก                 | 2.73                    | 0.26     | มาก                 |
| อันดับ                                                   | 3                     |          |                     | 4         |          |                     | 2                      |          |                     | 1                       |          |                     |

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ( $\mu = 2.73$ ) รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี ( $\mu = 2.69$ ), ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ( $\mu = 2.68$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ( $\mu = 2.62$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น

สรุปผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น ในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากปฏิบัติงานมานาน มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ในระดับหนึ่งแล้วจึงไม่อยากจะย้ายไปที่อื่นเพื่อเริ่มต้นใหม่ ในขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเพิ่งเริ่มต้นงานใหม่ จึงมีการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับจากบุคลากรอื่นในองค์กร

ตารางที่ 23 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามประเภทสายงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร                                      | ประเภทสายงาน         |          |                 |                |          | ระดับความผูกพัน |
|----------------------------------------------------------|----------------------|----------|-----------------|----------------|----------|-----------------|
|                                                          | สายบริการทางการแพทย์ |          | ระดับความผูกพัน | สายงานสนับสนุน |          |                 |
|                                                          | $\mu$                | $\sigma$ |                 | $\mu$          | $\sigma$ |                 |
| 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร                            | 2.55                 | 0.39     | มาก             | 2.58           | 0.30     | มาก             |
| 2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน | 2.76                 | 0.38     | มาก             | 2.76           | 0.49     | มาก             |
| 3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร               | 2.66                 | 0.36     | มาก             | 2.83           | 0.33     | มาก             |
| ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร                                | 2.65                 | 0.26     | มาก             | 2.72           | 0.28     | มาก             |
| อันดับ                                                   | 2                    |          |                 | 1              |          |                 |

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จำแนกตามประเภทสายงาน พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุน ( $\mu = 2.72$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สายบริการทางการแพทย์ ( $\mu = 2.65$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม สายงานสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายบริการทางการแพทย์
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม สายงานสนับสนุนและสายบริการทางการแพทย์มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม สายงานสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายบริการทางการแพทย์

สรุปผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายบริการทางการแพทย์ ในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความเต็มใจ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสายงานสนับสนุน มีโอกาสก้าวหน้าน้อย และการโยกย้ายค่อนข้างยาก เมื่อทำงานแล้วมักต้องอยู่นานทำให้เข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์กรได้ดีและไม่ย้ายไปที่อื่น ในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทั้งสายสนับสนุนและสายบริการทางการแพทย์ มีความพยายามในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนาคายอาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ความผูกพันต่อองค์กร                                      | รายได้ต่อเดือน     |          |                 |                     |          |                 |                          |          |                 |
|----------------------------------------------------------|--------------------|----------|-----------------|---------------------|----------|-----------------|--------------------------|----------|-----------------|
|                                                          | ต่ำกว่า 10,000 บาท |          | ระดับความผูกพัน | 10,000 - 20,000 บาท |          | ระดับความผูกพัน | มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป |          | ระดับความผูกพัน |
|                                                          | $\mu$              | $\sigma$ |                 | $\mu$               | $\sigma$ |                 | $\mu$                    | $\sigma$ |                 |
| 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร                            | 2.48               | 0.36     | น้อย            | 2.58                | 0.31     | มาก             | 2.63                     | 0.41     | มาก             |
| 2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน | 2.83               | 0.45     | มาก             | 2.71                | 0.31     | มาก             | 2.73                     | 0.47     | มาก             |
| 3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร               | 2.74               | 0.45     | มาก             | 2.66                | 0.31     | มาก             | 2.74                     | 0.30     | มาก             |
| ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร                                | 2.68               | 0.31     | มาก             | 2.65                | 0.20     | มาก             | 2.70                     | 0.28     | มาก             |
| อันดับ                                                   | 2                  |          |                 | 3                   |          |                 | 1                        |          |                 |

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล นายายอาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ( $\mu = 2.70$ ) รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 2.68$ ) และรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ( $\mu = 2.65$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มรายได้อื่น ๆ
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น ๆ
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ารายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท

สรุปผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น เนื่องจากปฏิบัติงานมานาน มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดี มีรายได้มั่นคงแล้วจึงไม่อยากจะย้ายไปที่อื่นเพื่อเริ่มต้นใหม่ ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากเพิ่งเริ่มต้นงานใหม่ จึงมีการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับจากบุคลากรอื่นในองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อรายได้ที่มั่นคงต่อไป