ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ดารณี เทียมเพ็ชร์

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการบริหารและคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการบริหาร ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ ดารณี เทียมเพ็ชร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการบริหาร

.....

(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการบริหาร

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

..... กรรมการ

(ดร.วัลลภ ศัพท์พันธุ์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ 30 เดือน มกราคม พ.ศ. 2556

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาปัญหาพิเศษเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สำเร็จเรียบร้อยอย่างสมบูรณ์โดยได้รับการอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ชิตพล ชัยมะดัน ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อ การศึกษานี้ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการทำปัญหาพิเศษในครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ซึ่งเป็นผลให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ดารณี เทียมเพ็ชร์

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

54930431: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)
คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว

ดารณี เทียมเพ็ชร์: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว. (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL AT SA KAEO CROWN PRINCE HOSPITAL) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: ชิตพล ชัยมะดัน, ศศ.ม. 75 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาวิจัยเรื่อง“ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วจำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันด้านความเกี่ยวพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความ ผูกพันในเรื่องของปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของโรงพยาบาลเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ร่วมเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ รองลงมาได้แก่ ด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันในเรื่องของการปกป้องชื่อเสียงโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นสิ่งสำคัญ เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกเสมอว่าหน่วยงานแห่งนี้น่าทำงานมากและด้านการแสดงตนเป็นลำดับสุดท้ายความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันในเรื่องของความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือความพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงพยาบาลมีให้

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่าอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/ ค่าตอบแทน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส หน่วยที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

54930431: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ SA KAEO CROWN PRINCE HOSPITAL

DARANEE TEAMPHET: ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL AT SA KAEO CROWN PRINCE HOSPITAL. ADVISOR: CHITTAPOL CHAIMADUN, M.A., 75 P., 2013.

This quantitative study aims to examine and to compare the level of organizational commitment of personnel at Sa Kaeo Crown Prince Hospital, Sa Kaeo Province. The samples are 262 staffs at Sa Kaeo Crown Prince Hospital. Questionnaire is used as data collecting tool, and statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA.

The findings show that the overview of organizational commitment of the personnel at Sa Kaeo Crown Prince Hospital is rated high. When considering by aspect, it is found that organization affiliation, loyalty, and self-declaration are all rated high. For the organization affiliation, it is found that the first issue element is the involvement in hospital problems and the last is the participation in regularly giving suggestions to co-workers and administrators for solving the hospital problems. For the loyalty, it is found that the first element is the protection of hospital reputation and the last is constantly communicating with co-workers and outsiders that the hospital is a good workplace. For self-declaration, the first element is the pride to express themselves as a part of hospital personnel and the last is the satisfaction for emolument and welfare provided by the hospital.

From the comparison of organizational commitment, it is found that the level of organizational commitment of the staffs with the differences of in-service time, marital status, and working department is not different while the level of organizational commitment of the staffs with the differences of age, educational level, salary/ returns, and position is different at statistical significance of .05.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่ออังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

สมมติฐานการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

ขอบเขตการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร 8

ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว 19

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25

3 วิธีดำเนินการวิจัย 33

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 34

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 35

การเก็บรวบรวมข้อมูล 36

การวิเคราะห์ข้อมูล 36

เกณฑ์การแปลผล 36

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	38
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว	38
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน	43
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	46
5 อภิปรายและสรุปผล	58
สรุปผลการวิจัย	58
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	69
ประวัติย่อของผู้วิจัย	75

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว	23
2	จำนวนหอผู้ป่วย/ จำนวนเตียง	23
3	จำนวนเตียงประเภทอื่น ๆ	24
4	สถิติการให้บริการผู้ป่วยนอก ปีงบประมาณ 2551-2555	24
5	สถิติการให้บริการผู้ป่วยใน ปีงบประมาณ 2552-2555	25
6	กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
7	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามอายุ	38
8	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามการศึกษา	39
9	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	39
10	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	40
11	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามสถานภาพการสมรส	41
12	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน	41
13	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามตำแหน่งงาน	42
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว ด้านการแสดงตน	43
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร	44
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว ด้านความจงรักภักดี	45

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

17 ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว 46

18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ 47

19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม 47

20 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม 48

21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา 49

22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม 49

23 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม 50

24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงาน 51

25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 51

26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 52

27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มเงินเดือน/ ค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม 52

28 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับเงินเดือน/ค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม 53

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มสถานภาพการสมรส 54

30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม 54

31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มหน่วยที่ปฏิบัติงาน 55

32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มหน่วยที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 55

33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน 56

34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 56

35 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 57

36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 57

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University