

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

สุพรรณา เหมสุวรรณ

28 พ.ค. 2558

353547

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

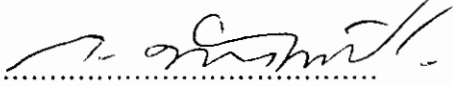
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ สุพรรณมา เหมสุวรรณ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ



(อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร)

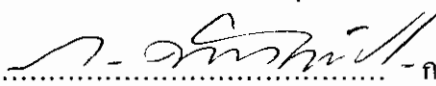
คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

 ประธานกรรมการ

(ดร.ชนวัฒน์ พิมพ์จินดา)

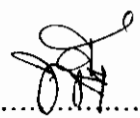
 กรรมการ

(ดร.วัลลภ ศัพท์พันธุ์)

 กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 ..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญช์ ธารเสนา)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

## ประกาศคุณูปการ

การทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงออกมาได้ก็เพราะความกรุณาของท่านอาจารย์ กฤษณา นันทเพชร ที่เสียสละเวลามาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งยังเอาใจใส่ ดูแลและให้ความช่วยเหลือในด้านคำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างมากเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับนี้ และทำให้ผู้วิจัยได้รับความกระจ่างในเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คุณโสภา ทิวาลัย นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลพานทอง พี่ ๆ เพื่อน ๆ รปม. รุ่น 6 ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือมาตลอด และเป็นกำลังใจให้อยู่เสมอ ในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่กรุณาเอื้อเฟื้อและช่วยเหลืองานด้านการประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ชีวิตตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พ่อแม่ ที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดูชีวิต ให้เติบโตขึ้นมาอย่างดี และยังคงช่วยเป็นกำลังใจให้ในยามที่รู้สึกเหนื่อยและท้อ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญยังเป็นผู้สนับสนุนทุนทรัพย์ทางการศึกษาและทางด้านอื่น ๆ อีกอีกใจให้กับผู้วิจัยอย่างดีเยี่ยมมาโดยตลอด รวมไปถึงทุกคนในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจไม่มากนักน้อย และความดีนี้ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณดังที่กล่าวมาข้างต้น ส่วนข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สุพรรณษา เหมสุวรรณ

53930340: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ องค์การ/ บุคลากร

สุพรรณยา เหมสุวรรณ: ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี (ORGANIZATIONAL ATTACHMENT OF SUPPORTIVE STAFF WORKING FOR PHAN THONG HOSPITAL, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: กฤษฏา นันทเพชร, รป.ม. 70 หน้า. ปี พ.ศ. 2556

การศึกษา “เรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 82 คน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Compare Mean ผลการวิจัย พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลพานทอง 5-10 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี เห็นว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ เห็นว่า หน่วยงานได้อบรมหรือจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ ความรู้ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี รู้สึกรักหน่วยงาน เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี เห็นว่างานของหน่วยงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับตนเอง เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ ยึดถือการปฏิบัติตน (ค่านิยม) ของรุ่นพี่มาเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก

53930340: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.  
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ENGAGEMENT/ ORGANIZATION/ PERSONNEL

SUPANSA HAMSUWAN: ORGANIZATIONAL ATTACHMENT OF  
SUPPORTIVE STAFF WORKING FOR PHAN THONG HOSPITAL, CHON BURI  
PROVINCE. ADVISOR: KRISA NANTAPETCH, M.A. 70 P. 2013.

The purpose of this study is twofold. First, it aimed at examining the level of attachment of supportive staff working for Phan Thong Hospital. Second, it compared the level of organizational attachment as classified by the subject's gender, age, marital status, family background, work length, educational level, work position, amount of salary, job description, and work experience. The samples of this study were 82 supportive staff working for Phan Thong Hospital. The test statistics involved the comparison of means. The results of this study were as follows:

The majority of respondents were females, aged 25-35. They were married, holding a bachelor's degree and living in Chon Buri Province. Most of them worked as temporary workers for Phan Thong Hospital with the work length of 5-10 years and salary of 10,001-15,000 baht.

Regarding their work, most of the subjects found that there were opportunities for them to develop themselves in term of keeping abreast of new knowledge on a regular basis, This aspect was ranked the highest by the subjects. Also, they found that the frequencies of trainings organized by the hospital were arranged at a moderate level.

With reference to their work experience, the subjects felt attached to the hospital, which was ranked the highest. They also found that there was a rivalry among their peers at a moderate level. Finally, it was shown that the level of the subject's attachment was found at a high level. They found that their work at the hospital was important, which was ranked the highest, and the observation of common practice among their seniors was ranked at a high level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดด้านปัจจัยส่วนบุคคล.....	7
แนวคิดความผูกพันองค์กร.....	9
ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การประมวลผล.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	33
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของ โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี.....	36
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุนของ โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี.....	39
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ของ โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี.....	40
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง.....	42
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
สรุปผลการวิจัย.....	48
อภิปรายผลการวิจัย.....	51
ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	63
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	70

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากร.....	29
2	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี .....	36
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี .....	39
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี .....	40
6	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	42
7	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	42
8	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	43
9	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามภูมิลำเนา .....	43
10	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา .....	44
11	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	44
12	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	45
13	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน .....	45
14	ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง .....	46



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง.....	46

## สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
2	โครงสร้างองค์การ .....	22

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารทั้งภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยงานนอกเหนือจาก วัสดุ อุปกรณ์ เงิน อาคารสถานที่และเทคโนโลยี “คน” ถือเป็นปัจจัยสำคัญระดับต้นที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ และสามารถทำให้องค์การล้มเหลวได้เช่นกัน ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจดี ก็จะทำให้ผลการดำเนินงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดมีบุคลากรที่ขาดความสามารถ และขาดขวัญกำลังใจที่ดีแล้วก็อาจทำให้องค์การนั้น ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร คนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร (ศิริพร ไทยกรณ์, 2554)

ระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เป็นบริการทางสุขภาพที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาด้านกระบวนการของงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้วยเหตุนี้ ระบบบริการสาธารณสุขจึงไม่เพียงพอแต่ทำหน้าที่ให้บริการเท่านั้น แต่ยังต้องสร้างความพร้อม ในการดูแลสุขภาพตนเองให้แก่ประชาชน โดยใช้กระบวนการและเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ระบบบริการสุขภาพจะต้องเป็นส่วนหนึ่งและเริ่มต้นจากชุมชน โดยต้องการกำหนดความต้องการที่แท้จริงของประชาชนเป็นเป้าหมาย ระบบบริการจึงต้องไม่ยึดติดกับวิชาชีพและตนเองว่าเป็นผู้ให้บริการ ตลอดจนไม่หวังผลทางธุรกิจหรือเพื่อความอยู่รอดเป็นหลัก บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ บุคลากรสาธารณสุขที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จะต้องมีความเข้าใจชุมชนอย่างลึกซึ้งเพียงพอ ไม่เพียงแต่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพครบถ้วนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดียึดมั่นในคุณธรรมและผลสัมฤทธิ์ที่ประชาชน ในการที่จะเตรียมพัฒนาระบบบริการและความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขให้สอดคล้องกับอนาคตข้างหน้า (กระทรวงสาธารณสุข, 2543)

โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมซึ่งกำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และจากข้อมูลสถิติการใช้บริการของประชาชนที่เข้ารับการรักษาและบริการ เฉลี่ยวันละ 552.02 คน และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจำนวนแพทย์และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่มีจำนวนเท่าเดิม และมีแนวโน้มที่ลดลงด้วยหลายสาเหตุ เช่น การลาศึกษาต่อ การโอนย้ายของข้าราชการ การลาออก และจากข้อมูลของทางโรงพยาบาลปี พ.ศ. 2554 ในช่วง

ระยะเวลา กันยายน พ.ศ. 2554-มกราคม พ.ศ. 2555 มีจำนวนบุคลากรที่ลาออกคิดเป็นร้อยละ 50 ของปี พ.ศ. 2554 (ที่มา: งานบุคลากร กลุ่มงานการจัดการ โรงพยาบาลพานทอง) และในส่วนของบุคลากรที่ลาออกในจำนวนนั้นมีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน้าที่หลากหลายสาขาวิชา และมีอยู่หลายหน่วยงานคือ งานศูนย์พื้ที่กัษัธัษัธั งานจ่ายกลาง กลุ่มงานบริหาร งานพัสดุและซ่อมบำรุง งานการเงินและบัญชี งานประกันสุขภาพ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานยานพาหนะ งานโภชนา การงานแม่บ้าน งานซักฟอก ซึ่งมีหน้าที่การให้บริการที่แตกต่างกัน แต่ต้องมีความเชื่อมโยงกัน ในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการทั้งองค์กร และเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมีเจ้าหน้าที่ที่ หลากหลายทั้งอายุ การศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน รวมทั้งฐานเงินเดือน ที่ใช้การวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกำหนดในการปฏิบัติงาน

จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนในโรงพยาบาลจังหวัดชลบุรี เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางให้กับฝ่ายบริหารงาน ใช้ ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

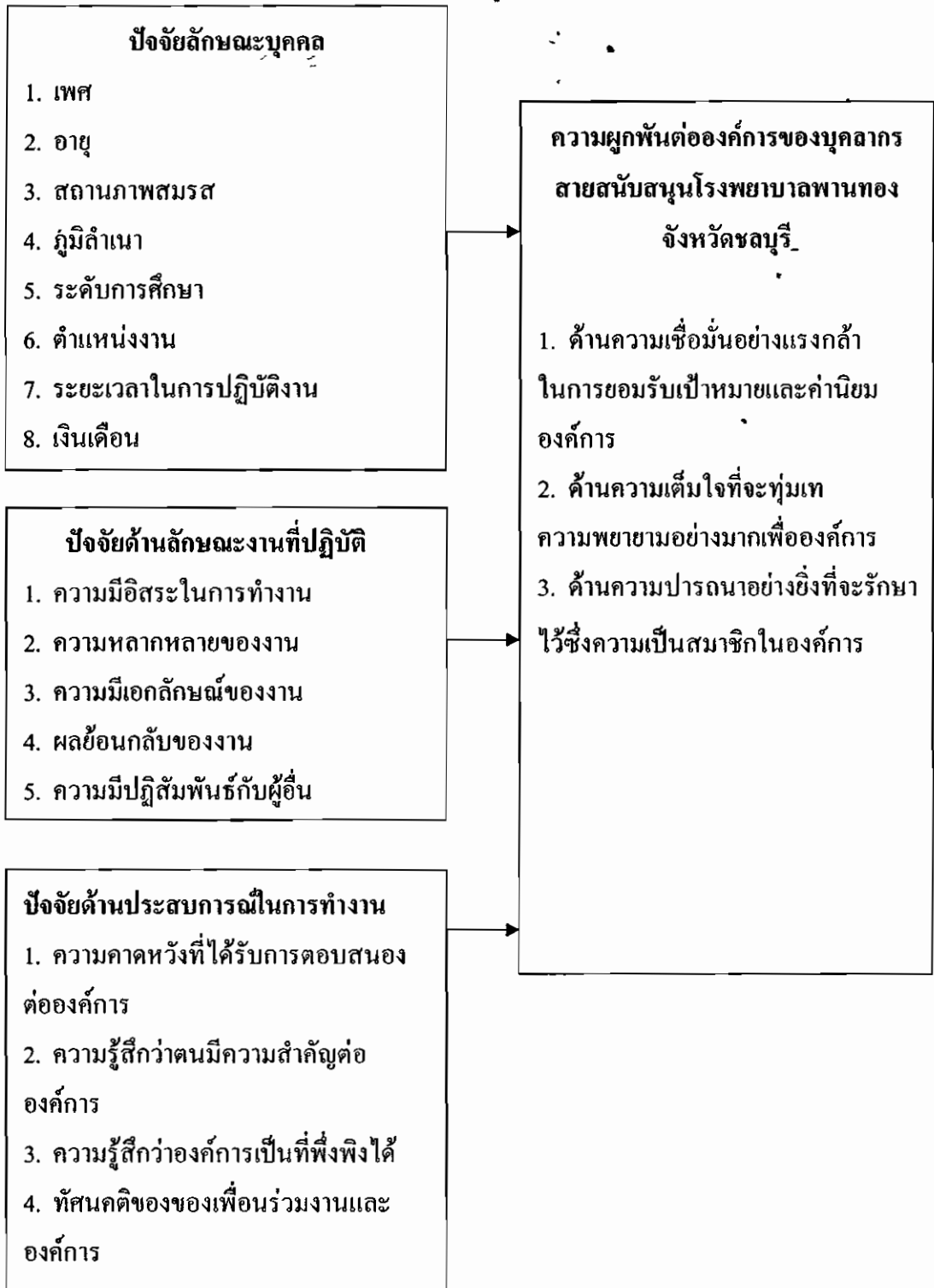
1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาล พานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสเตียร์ (Sterres, 1997 อ้างถึงใน ดวงพร เซอร์ประยูร, 2552, หน้า 47-48) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ผู้ศึกษาได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาเรื่อง การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะให้ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 82 คน ในปี พ.ศ. 2555
3. ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งปฏิบัติงานในช่วงเดือน เมษายน พ.ศ. 2555 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2555

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงขอนิยามศัพท์ในการศึกษาเป็น ดังต่อไปนี้  
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จ และผลดีต่อองค์กรในภาพรวม
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

องค์กร หมายถึง หน่วยงานที่บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ได้แก่ ศูนย์พิทักษ์สิทธิ์ หน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง งานบริหาร งานพัสดุและซ่อมบำรุง งานการเงินและบัญชี งานซักฟอก งานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม งานโภชนาการ งานแม่บ้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของงาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ได้รับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากขอบเขตในการกำหนดรูปแบบ และวิธีการทำงาน และการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจและขอบเขตในการทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ
2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ วิชาการ อุปกรณ์ แนวทางในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่มีการกำหนดกระบวนการ รูปแบบ และวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาส ให้ติดต่อพบปะทำความรู้จักสร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน
5. ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปฏิกิริยา ความรู้สึก หรือ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลกระทบต่อเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานชั้นนั้นจะได้รับทราบ เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หาทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง หรือวางแผน การปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อไป

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของ บุคลากรที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องต่าง ๆ คือความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบังคับบัญชา
2. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ บทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง การยอมรับ และการให้ความสำคัญจากองค์กร และผู้ร่วมงาน
3. ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตให้แก่สมาชิก วัดได้จากความพอใจใน ผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัส ฯลฯ
- 4.ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกที่ดีของ พนักงาน ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี
2. ได้ทราบถึงความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี
3. ได้ข้อเสนอแนะ แนวทาง ในการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี
4. นำผลการศึกษาในครั้งนี้ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยม และวางแผนงานการปรับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานขององค์กร



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาล พานทอง จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ
3. ข้อมูลทั่วไปของ โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548, หน้า 30) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแบ่งตามตัวแปรด้าน ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับ การศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และที่วัดได้ ของประชากรและช่วยกำหนดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึง และมีประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทาง จิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิง ที่ต่างกันส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของชายและหญิงต่างกัน
2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยน พฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติและ เปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น
3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ การสื่อสารพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การศึกษาของผู้รับการอบรม จะทำให้ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรม พัฒนาต่างกัน เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล

โดยมีรายงานหลายเรื่องได้พิสูจน์แล้วว่าฐานะทางสังคมและ เศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของคน

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคคล คือ ทรัพยากรที่ซึ่งมีจิตจิตใจ พร้อมทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคลผู้ทำงาน เหล่านี้ จะเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในชั้นปฏิบัติ โดยจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินทุน สิ่งของ วัสดุดิบ และจะเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบ โดยทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เดินเครื่องจักร หรือคอย ให้บริการตามหน้าที่ เป็นต้น ผลงานที่ได้ออกมาจากที่ได้ดำเนินไปจะดีมากขึ้นหรือน้อยอย่างไรนั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลนี้เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะคน นับเป็นปัจจัยที่ผันแปร ซึ่งต่างกับปัจจัยทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งจะเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการพฤติกรรม ขององค์กรซึ่งจะเชื่อมโยงกับรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่าง ๆ เช่น การตั้งเป้าหมาย การวัดผล การจูงใจ ให้รางวัลตอบแทน และการสร้างความสามัคคี ความจงรักภักดี การคิดริเริ่ม และการทุ่มเทกำลังความสามารถให้ปรากฏเป็นผลงานที่ดี ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมักจะ เป็นเรื่องของผู้นำ การสร้างทีมงาน และการจูงใจ ที่ได้ผลในทางปฏิบัติหรือก็คือ ส่วนของ การบริหารทรัพยากรบุคคลนั่นเอง เพื่อทำหน้าที่งานทางด้านการบริหารต่าง ๆ ให้บังเกิดผลสำเร็จ ต่อองค์กรได้สูงสุดตามสถานการณ์ต่าง ๆ

#### แนวคิดและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนามาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) และนำมาประยุกต์ใช้ อธิบายว่า บุคคลมีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ สติปัญญา และความสนใจ เป็นต้น และความแตกต่างนี้ยังขึ้นอยู่กับสภาพทาง สังคมและวัฒนธรรมทำให้มีพฤติกรรมการสื่อสารและการเลือกเปิดรับสารที่แตกต่างกัน

หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีที่สำคัญ คือ

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพจิตวิทยา
2. ความแตกต่างกันดังกล่าวนี้เป็นเพราะบุคคลมีการเรียนรู้
3. บุคคลที่อยู่ต่างสภาพแวดล้อมกันจะได้รับการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
4. การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อถือ และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัย 2 ประการ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการยอมรับการสื่อสารของผู้รับสารคือ (สุรพงษ์ โสชนะเสถียร, 2533, หน้า 60-67)

1. ปัจจัยแวดล้อมทางสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันย่อมจะมองหรือจะยอมรับข้อมูลในการสื่อสารแตกต่างกันไป ปัจจัยด้านบุคคลมีผลให้การยอมรับข้อมูลในการสื่อสารแตกต่างกัน เช่น ด้านประชากร (Demographics) ได้แก่ อายุ เพศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือด้านจิตวิทยา (Psychographics) ได้แก่ แบบแผนการดำเนินชีวิต (Lift Style) หรือด้านการเปิดรับสื่อที่ไม่เหมือนกัน ก็มีผลทำให้บุคคลมีความชื่นชอบไม่เหมือนกันได้

2. แนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้บนพื้นฐานความคิดที่ว่า เพศ อายุ รายได้ ที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อความแตกต่างในเรื่องทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ

การแบ่งส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรช่วยในการกำหนดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรได้

## แนวคิดความผูกพันองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1997, หน้า 46 อ้างถึงใน ดวงพร เซอร์ประยูร, 2552, หน้า 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมาเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

Muchinsky (1993 อ้างถึงใน อาคม ไตรพยัคฆ์, 2549) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร

O'Reilly (1981 อ้างถึงใน เกษฎา กาศเจริญ, 2550, หน้า 10) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมถึงความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การยินยอมทำตาม
2. การยึดถือองค์การ
3. การซึ่มซับค่านิยมขององค์การ

Sheldon (n.d. อ้างถึงใน จุฬากานต์ เพ็ญคุณา, 2548, หน้า 9) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย

Buchanan (n.d. อ้างถึงใน จุฬากานต์ เพ็ญคุณา, 2548, หน้า 9) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ขอมรับเป้าหมายขององค์การและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน
2. ความใส่ใจกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Porter (n.d. อ้างถึงใน อรอินทุ์ ดันชัยวิทยากุล, 2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาเป็นสมาชิกขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

Northcraft and Neale (1990 อ้างถึงใน อรอินทุ์ ดันชัยวิทยากุล, หน้า 17) ให้ความหมายความผูกพันว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

Spector (2000 อ้างถึงใน อรอินทุ์ ดันชัยวิทยากุล, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การ โดยอ้างถึงผลงานของ Meyer, Allen, and Smith (1993) ซึ่งสรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปในขณะที่เป็นสมาชิกขององค์การและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป แนวคิดนี้สัมพันธ์กับแนวคิด “Side bet Approach” ของ Becker (1960)

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) มีความสัมพันธ์กับแนวคิด Goal Congruence Approach กล่าวคือ เป้าหมายของปัจเจกบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่องเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งแนวความคิดนี้จะมองความผูกพันขององค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องและความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สรุปจากความหมายขององค์การตามทัศนะต่าง ๆ ของนักวิชาการหลายท่าน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันของสมาชิกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความสามารถให้กับการทำงานเพื่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีความจงรักภักดีและความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้

Porter and Smith (1970 อ้างถึงใน เจษฎา กาศเจริญ, 2550, หน้า 17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามและพลังอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การนั้นไว้

Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน เจษฎา กาศเจริญ, 2550, หน้า 19) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิกริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือองค์การ ในรูปของการลงทุนกำลังการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์, 2554, หน้า 25) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ และเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนและมีองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ความรู้สึกส่วนตัวที่มีความเกี่ยวข้องเป็นพวกเดียวกับองค์การ
2. ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมหรือผูกพันทางจิตวิทยา ในภาระหน้าที่ของบุคคลที่มีต่อองค์การ
3. ความรู้สึกจงรักภักดีและชื่นชมต่อองค์การ โดยแสดงได้จากความไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไปที่อื่น

Steers (1977 อ้างถึงใน ดาวร ศุภสิริวุฒิ, 2543, หน้า 9) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

Salancik (1983 อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533, หน้า 8) มีความเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ มากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าว จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์การ

#### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การ ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้นนักวิชาการยังกล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การในเรื่องอื่น ๆ คือ

Steers (1977 อ้างถึงใน ดาวร ศุภสิริวุฒิ, 2543, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่อองค์กร หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กร  
กรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (2529) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและความเต็มใจสละทรัพยากรในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอควรในการทำงานในองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

#### องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร

นักวิชาการหลายท่านมองแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ คือ ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยรู้สึกว่าคุณเองมีความเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม คือความยึดมั่นผูกพันของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งแนวความคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

O'Reilly and Chatman (1986 อ้างถึงใน กรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์, 2529, หน้า 29) กล่าวว่า แม้ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นภาวะยึดมั่นทางจิตใจอย่างหนึ่งจะได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย แต่กลับไม่ได้มีการศึกษาถึงมิติที่เกี่ยวข้องรวมทั้งโครงสร้างของมโนทัศน์นี้ให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Morrow (1983; Staw, 1977; O'Reilly & Chatman, 1986) จึงได้ศึกษางานของ Kelman (1958) ที่อธิบายว่าบุคคลจะยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่นในสามลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) การยอมรับเนื่องจากการยอมรับหรือต้องการสิ่งแลกเปลี่ยน

(Compliance or Exchange) เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยที่ทัศนคติส่วนบุคคลอาจไม่ได้สอดคล้องกับองค์กร 2) การยอมรับเนื่องจากมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร 3) การยอมรับเนื่องจากมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพื้นฐานของการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย รางวัลตอบแทนภายนอกความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ O'Reilly and Chatman (1986) สรุปว่าเป็นมิติของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดที่น่าสนใจอีกแนวคิดหนึ่งคือแนวคิดของ Near (1989 อ้างถึงใน สุขสมเกียรติ เสือกลิ่นศักดิ์, 2553, หน้า 9) ที่กล่าวว่ามิตฤษฎีพื้นฐานที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรอยู่สองทฤษฎี ได้แก่ 1) The psychological model ทฤษฎีนี้อธิบายความผูกพันว่าเป็นความสอดคล้องหรือลงรอยกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่เชื่อเป้าหมายขององค์กร จะรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมากและตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร นำไปสู่การทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อองค์กร 2) The structural model ได้มาจากแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Exchange Relations) และความลงรอยของกระบวนการรู้การคิด (Cognitive Consistency) ของ Ungson, Mowday, and Steers (1983) โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในองค์กร และการตระหนักว่าการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งสมเหตุสมผล

จากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับการตีความและการวัดกันไปตาม ๆ อย่างไม่ก็ตาม (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน กาญจนา นุใจทอง, หน้า 2542) ซึ่งได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรเป็นภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร ได้เสนอแนวความคิดออกมาเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ (Affective Commitment)
2. ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรหรือการมีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กรและอยู่กับองค์กรเพราะปรารถนาที่จะอยู่

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการต่อเนื่อง (Continuance Commitment)

4. ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรหรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความผูกพันในลักษณะนี้ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่



5. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment) ความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ว่าเป็นพันธะหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่ควรจะต้องอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรให้ดำเนินต่อไป ความผูกพันในลักษณะนี้ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะคิดว่าควรจะต้อง

### ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1. ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้ผลเสีย (Side-bet Theory)

ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียของ Becker (1960 อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533, หน้า 18) ซึ่งพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือเรียกว่า Reward-cost Rotation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้น ได้ลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากว่าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะต้องสูญเสียสิ่งที่จะได้รับ การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติของระยะเวลา เป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น การสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งอยู่ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ ดังนั้น บุคคลที่อยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กร ได้ลำบากมากกว่าคนที่ทำงานได้ไม่นาน เพราะเขาพิจารณาว่าหากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ควรได้รับจากหน่วยงาน

#### 2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1957) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนในองค์กรปัจจัยที่เกี่ยวข้องมี 2 ปัจจัยคือ

##### 2.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

- 2.1.1 นโยบายการบริหารองค์กร
- 2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.2.4 สภาพการทำงาน
- 2.2.5 ความมั่นคงในงาน
- 2.2.6 ค่าตอบแทน

##### 2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors/ Motivators) ประกอบด้วย

- 2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.2.3 ความสำเร็จ

2.2.4 ความรับผิดชอบ

2.2.5 ความก้าวหน้า

2.2.6 ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล

การได้รับปัจจัยงในเพียงตัวใดตัวหนึ่งก็สามารถส่งผลให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น แต่ถ้ายังได้รับมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงานมีความขยัน เกิดความกระตือรือร้น มุ่งที่จะทำงานมากขึ้น

#### ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1997 อ้างถึงใน ดวงพร เซอร์ประยูร, 2552, หน้า 15) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Steers (1977) ได้สรุปการวิเคราะห์ทั้งของตนเองปี ค.ศ. 1976 และของ Buchanan (1974) พบว่ามีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ หรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้คือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้

Morday et al. (1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 21) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์การด้านจิตใจ (Affective Characteristic) ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

Baron (1986 อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์, 2554, หน้า 39) สรุปว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงาน และอัตราลาออกน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและส่งผลให้ผลของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

3. ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Davis (1976 อ้างถึงใน สุรพล พะยอมเข้ม, 2541, หน้า, 69) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. มีผู้นำที่ดี
2. ทราบความเคลื่อนไหวและความเป็นไปของหน่วยงานทุกระดับ
3. ได้รับการปฏิบัติด้วยเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
4. มีโอกาสในการเจริญเติบโตและก้าวหน้าในงาน
5. มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
6. มีความอบอุ่นและกรยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน
7. มีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน
8. สภาพการสะดวกสบายเท่าเทียมกับผู้อื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน
9. มีความสำเร็จในการทำงานที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า
10. มีความเป็นธรรมและความเสมอต้นเสมอปลาย

Gilmer (1967, pp. 380-384 อ้างถึงใน ฌัฐชัญ ถนักรบ, 2545, หน้า 28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น
  4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินประจำที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
  5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
  6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมการดูงาน
  7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน
  8. สภาพการทำงาน ได้แก่ ระบบสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
  9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
  10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น บ้านพักพนักงาน เป็นต้น
- วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 141-142) กล่าวว่าพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้
1. งาน (Job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบและสนใจแล้วก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากยิ่งขึ้น
  2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมโดยเฉพาะในบรรดาคงงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน
  3. โอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงาน (Promotion)
  4. การยอมรับ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานหากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้
  5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วทั้งที่ทำงานทั่ว ๆ ไป ของสถานการณ์ เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ และอื่น ๆ
  6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ

7. ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเหมือนกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้า เป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์กรแห่งการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์กรใดที่มี ชื่อเสียงในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะ อยู่ในองค์กร ความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และ การเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน

#### แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

Gernberg and Baron (1997 อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์, 2554, หน้า 57) ได้ให้ข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบที่สูงขึ้นในงานที่ทำ พนักงานที่ได้รับมีโอกาสในการควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่า เขาได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง

2. ผู้บริหารขององค์กรควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยใช้ หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3. ผู้บริหารขององค์กรควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์กร โดย พิจารณาถึงการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร ในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องแจ้งให้ พนักงานเห็นว่าองค์กรพยายามทุกวิถีทางอย่างสม่ำเสมอที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความสุข กับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

Dessler (1997, pp. 693-694 อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์, 2554, หน้า 57-58) ให้ข้อคิด เกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรตระหนักเสมอว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจให้เกียรติ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับให้กำลังใจในการก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างเต็ม ความสามารถของเขา

2. ผู้บริหารขององค์การควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงานมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานอยู่เป็นระยะ ๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลของการสำรวจนั้นนอกจากนี้ผู้บริหารควรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การให้พนักงานได้ทราบกับจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์การ

3. การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการมีทัศนคติและค่านิยมสอดคล้องกับองค์การไว้เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้องค์การจะต้องมีการระบุค่านิยมขององค์การไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้พนักงานในองค์การทุกคนได้ทราบ

4. ผู้บริหารขององค์การควรแสดงให้เห็นพนักงานทราบอย่างชัดเจนถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม พนักงานรู้สึกว่ามีความเป็นธรรม มีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ

5. ผู้บริหารขององค์การควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานเข้าใจความต้องการของพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

สรุปจากแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การคือ ผู้บริหารองค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อพนักงานเพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ ผู้บริหารควรบอกให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายขององค์การเอให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การเพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ เสริมสร้างให้พนักงานตระหนักถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

## ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

โรงพยาบาลพานทองเป็น โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สถานที่ตั้ง โรงพยาบาลพานทอง เลขที่ 1/10 หมู่ที่ 8 ตำบลพานทอง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ 10 ไร่

### ประวัติความเป็นมา

พ.ศ. 2512 นางสาวฉวี ยงศิริ บริจาคที่ดินจำนวน 5 ไร่ นายสว่าง คุณจักร บริจาคที่ 5 ไร่ รวมเป็น 10 ไร่ ในเขต หมู่ 8 ตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อก่อสร้างสถานีอนามัยชั้นหนึ่งของอำเภอพานทองขึ้นตามความประสงค์ของชาวบ้านและผู้ใหญ่บ้าน

พ.ศ. 2514 มีแพทย์มาประจำเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2516 ปรับเป็นศูนย์การแพทย์และอนามัย และก่อสร้างอาคารผู้ป่วยในขนาด 20 เตียง 1 หลัง และให้บริการผู้ป่วยพักค้าง ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2517

พ.ศ. 2520 ยกระดับจากศูนย์การแพทย์และอนามัย มาเป็น โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10 เตียง และก่อสร้างอาคารตึกตลอดไว้บริการตลอดให้สำหรับหญิงตั้งครรภ์

พ.ศ. 2528 ยกระดับจากโรงพยาบาลชุมชน 10 เตียง เป็น โรงพยาบาลชุมชน 30 เตียง

พ.ศ. 2533 ยกระดับจากโรงพยาบาลชุมชน 30 เตียง เป็น โรงพยาบาลชุมชน 60 เตียง  
วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลพานทองเป็นเลิศด้านการสร้างเสริมสุขภาพและบริการ ได้มาตรฐานระดับเขต  
พันธกิจ

1. ให้บริการสุขภาพแบบองค์รวม โดยยึดผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง ตามมาตรฐานวิชาชีพและปรัชญาการแพทย์พอเพียง
2. พัฒนานุเคราะห์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดนวัตกรรม ด้านสุขภาพ
3. สร้างระบบภูมิคุ้มกันและความพร้อมของประชาชนสู่การมีสุขภาพดีโดยบูรณาการทุกภาคส่วนและชุมชนมีส่วนร่วม

#### ยุทธศาสตร์

1. บริหารจัดการพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพและแพทย์ฉุกเฉินเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม สู่เมืองน่าอยู่น่าทำงาน
2. บูรณาการและแสวงหาความร่วมมือ สร้างพลังเครือข่าย คุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข
3. ปลุกกระแสสร้างสุขภาพเชิงรุกแบบบูรณาการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
4. บริหารการพัฒนาองค์กรและเครือข่ายสร้างสุขภาพให้มีขีดสมรรถนะสูง
5. บูรณาการภาคีเครือข่ายสุขภาพสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอย่างยั่งยืน

(ผลลัพธ์หมู่บ้านจัดการสุขภาพ)

6. บริหารจัดการและเฝ้าระวังและควบคุมภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

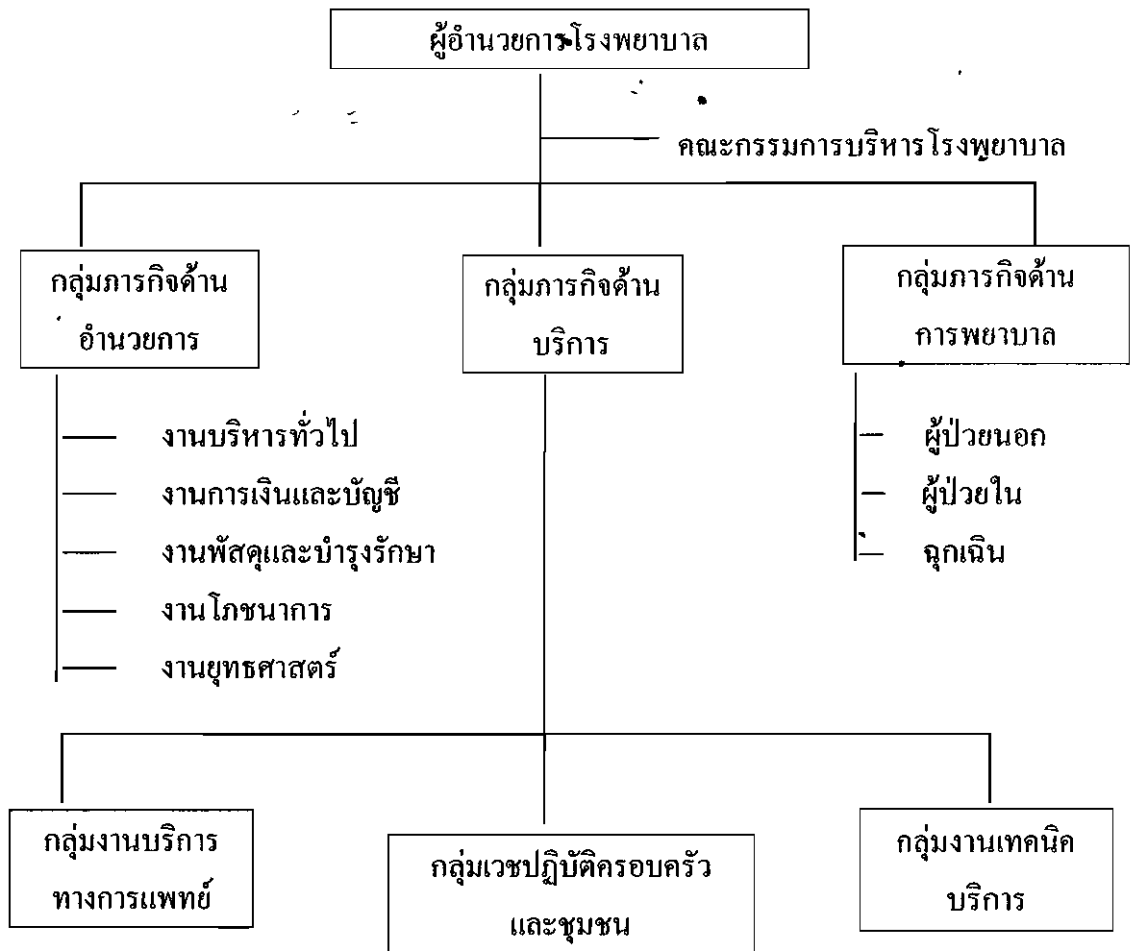
#### วัฒนธรรมองค์กร

ทีมดี บริการเด่น เน้นการเรียนรู้ มุ่งสู่ผู้รับบริการ

#### ค่านิยม

ตรงเวลา รักษาวินัย ใส่ใจประหยัด

โครงสร้างองค์กร โรงพยาบาลพานทอง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การ

### หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลพานทอง

โรงพยาบาลพานทองเป็นสถานบริการทางการแพทย์สาธารณสุขประจำชุมชน ระดับอำเภอ รับผิดชอบการบริการสาธารณสุข ใน ด้าน การรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านฟื้นฟูสมรรถภาพ หน้าที่และความรับผิดชอบของ โรงพยาบาลชุมชน

1. ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาโรคทุกสาขาวิชาทางการแพทย์ และสาธารณสุขใน ระดับ 2 (Secondary Medical Care) ระดับ (Primary Medical Care) ทั้งประเภทผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และประชาชนทั่วไปที่มารับการรักษาทั้งทางกายและจิตรวมทั้งร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบสาธารณสุขเคลื่อนที่



2. ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งได้แก่ งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานอนามัยผู้สูงอายุ งานป้องกันและรักษาผู้ติดยาเสพติด และงานสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและการสุขภาพีบาลตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และจังหวัด แก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยในโรงพยาบาลแก่ประชาชนภายในอำเภอพานทองและเขตใกล้เคียง
3. ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุข ทั้งภายในโรงพยาบาล หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่ง และหน่วยงานอื่นของรัฐและเอกชน ภายในอำเภอและเขตใกล้เคียง
4. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและกิจกรรมบำบัด ทั้งประเภทผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และประชาชนทั่วไป ภายในอำเภอพานทองและเขตใกล้เคียง
5. ดำเนินงานทางด้านการฝึกอบรมแก่นักศึกษา แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และการสาธารณสุข ที่เกี่ยวข้อง
6. สนับสนุนสถานีอนามัยในเครือข่าย ทั้งในด้านบริการ บริหาร และวิชาการในเขตรับผิดชอบ ดังนี้
  - 6.1 ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ แก่สถานีอนามัยในเครือข่าย ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย
  - 6.2 จัดดำเนินการตามระบบรับ-ส่ง ผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพระหว่าง โรงพยาบาลศูนย์ และ สถานีอนามัย รวมทั้งสถาบันการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ในจังหวัด
  - 6.3 สนับสนุนและนิเทศงานโรงพยาบาลชุมชน/ สถานีอนามัย ด้านวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาลอื่น ๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน
7. ดำเนินงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุจดาว ศุภจิตกุลชัย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 126 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะภูมิหลังส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

อรนุช สุทธิพานิช (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่าระดับความผูกพันของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความน่าสนใจของงาน และผลย้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวกับด้านขนาด (จำนวนบุคลากร) และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี

จุฬากานต์ เพ็ญคุณา (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่น การยอมรับเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับสูง ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความต้องการรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อยู่ในระดับสูงพบว่า สภาพการทำงานค่อนข้างต่ำ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่าอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน และความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ .05

อารีพร ธรรมอักษร (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามคำถามปลายปิด และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน t-test และ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และพบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยควมมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับผลการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นาฎยา อ่วมผึ้ง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงาานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงใหม่ประชานุเคราะห์ พบว่า 1) บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านแต่ละด้านคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เพ็ญนิภา แสงชื่น (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และการคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสาวลักษณ์ ไร่เพพพล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.27 เมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาชีพพบว่า แพทย์ พยาบาล และเภสัชกร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากร ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.8 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงถึงสูงมากและมีบุคลากรเพียงร้อยละ 1.1 เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ด้านปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านความมีอิสระในการทำงาน และความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การมีคุณค่าในตัวเอง สวัสดิการบัตรสุขภาพตนเองและครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศการทำงาน จึงมีข้อเสนอแนะว่าโรงพยาบาลควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเรื่อง ความมีอิสระในการทำงานและความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบกับการมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเหล่านี้ล้วนเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาของบุคลากรในโรงพยาบาลและสามารถนำมาใช้เป็นนโยบายพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นผู้รับบริการอย่างแท้จริง

จตุรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิชญเวทย์วงศา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) การมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) เจตคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ คือ เจตคติต่อองค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.113 จากผลการวิจัยครั้งนี้ เสนอแนะว่าในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีอายุในช่วง 23-31 ปี และมีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในกลุ่มดังกล่าวน่าจะมี ความมุ่งอนาคตระดับสูง ซึ่งอาจสามารถหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สามารถทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กร

ได้ยาวนาน และหลักการบริหารงานในปัจจุบันถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่กับองค์กรได้นานและทำประโยชน์ให้กับองค์กรมานาน ดังนั้นในกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 32 ปีและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการเลื่อนระดับที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, ปิยธิดา ตรีเดช, พีระ ศรีกรรณจิตร และสุจิตรา นิลเลิศ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติจำนวน 302 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2552-31 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าสถิติ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุแบบขั้นต้น

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 61.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.1 และพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 59.3 สถานภาพโสด ร้อยละ 82.8 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้นอกงบประมาณ ร้อยละ 53.3 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 46 นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 83.4 มีความคิดเห็นปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.0 ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 41.2

สวรรณานาดอน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรโรงพยาบาลคือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 757 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรวามาแน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามแผนกที่สังกัดเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน รวมถึงการหาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งลักษณะการดำเนินการออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documents Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 82 คน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยแบ่งตามประเภทของบุคลากรดังนี้ (ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน ปี 2555 โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร

ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนประชากร
1. ข้าราชการ	15
2. ลูกจ้างประจำ	7
3. ลูกจ้างชั่วคราว	60
รวม	82

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 3 ตอน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประชากรลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ มีข้อคำถาม 8 ข้อ ประเด็นคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นปัจจัยด้านลักษณะงาน มีข้อคำถาม 16 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อ เป็นปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี มีข้อคำถาม 10 ข้อ

การกำหนดค่าของการให้คะแนน กำหนดมาตราวัดแบบช่วงระยะ (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกรายด้านและโดยรวม ด้วยจำนวนและร้อยละในรายชื่อ โดยกำหนดความหมายของคะแนน และแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{4-1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$



### เกณฑ์การแปลผล

3.26 - 4.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
2.51 - 3.25	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
1.76 - 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นางสาวโสภา ทิวาลัย นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลพานทอง

หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ การทดลองใช้ (Try-out) หลังจากแก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามไปใช้ในกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่า Reliability ของแบบสอบถามโดยใช้ค่า Cronbach Alpha ได้ค่า Reliability ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8925 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์ของ ฟิชเชอร์ และครอโคเรนท์ (Fisher & Corcoran, 1994 อ้างถึงใน มัญญา ังสุขเกษม, 2550, หน้า 56) สามารถนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างที่แน่นอนเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่นักตากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 82 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 82 ฉบับ

## การประมวลผลข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัส (Code) ในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Compare Mean เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาลพานทอง เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 82 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	23	28.05
หญิง	59	71.95
รวม	82	100.00
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 25 ปี	13	15.85
25-35 ปี	26	31.71
36-40 ปี	23	28.05
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	20	24.39
รวม	82	100.00
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	24	29.27
สมรส	47	57.32
หม้าย/หย่าร้าง	11	13.41
รวม	82	100.00
<b>ภูมิลำเนา</b>		
พื้นที่ในจังหวัดชลบุรี	63	76.83
ต่างพื้นที่	19	23.17
รวม	82	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	42.68
ปริญญาตรี	39	47.56
สูงกว่าปริญญาตรี	8	9.76
รวม	82	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการ	15	18.29
ลูกจ้างประจำ	7	8.54
ลูกจ้างชั่วคราว	60	73.17
รวม	82	100.00
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลพานทอง</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	11	13.41
5-10 ปี	29	35.37
11-15 ปี	14	17.08
16-20 ปี	11	13.41
มากกว่า 20 ปี	17	20.73
รวม	82	100.00
<b>อัตราเงินเดือน</b>		
5,000-10,000 บาท	16	19.51
10,001-15,000 บาท	34	41.46
15,001-20,000 บาท	17	20.73
20,000-25,000 บาท	15	18.30
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.95 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.05 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 31.71 รองลงมา คือ 36-40 ปี ร้อยละ 28.05 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.39 และอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.85 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 57.32 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 29.27 หม้าย และหย่าร้าง ร้อยละ 13.41 ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี ร้อยละ 76.83 และต่างพื้นที่ ร้อยละ 23.17 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.56 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 42.68 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.76 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็น

ร้อยละ 73.17 รองลงมา คือข้าราชการ ร้อยละ 18.29 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 8.54 ตามลำดับ  
 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลพานทอง 5-10 ปี ร้อยละ 35.37 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี  
 ร้อยละ 20.73 ระยะเวลา 11-15 ปี ร้อยละ 17.08 และต่ำกว่า 5 ปี และ 16-20 ปี ในสัดส่วนเท่ากัน  
 คิดเป็นร้อยละ 13.41 ตามลำดับ มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 41.46 รองลงมาคือ  
 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 20.73 อัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 19.51 และ 20,000-  
 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.30 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของ โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของ  
 โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด เป้าหมายและนโยบายไว้อย่าง ชัดเจน	5	8	46	23	3.24	1.07	มาก	15
2. เป้าหมายและนโยบายสามารถ ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม	5	6	18	53	3.38	1.03	มากที่สุด	9
3. หน่วยงานได้มีการกำหนด นโยบายพัฒนาบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน	2	7	18	55	3.45	0.96	มากที่สุด	7
4. หน่วยงานได้ปลูกฝังให้บุคลากร ตระหนักถึงหน้าที่ความรับ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2	8	29	43	3.28	0.97	มากที่สุด	11
5. หน่วยงานของท่านให้อำนาจใน การตัดสินใจแก่บุคลากรเหมาะสม กับภาระงาน	3	10	22	47	3.26	1.08	มากที่สุด	13

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
6. หน่วยงานให้โอกาสท่าน ใช้ ความรู้ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาจากการปฏิบัติงาน	1 1.22	5 6.10	28 34.15	48 58.54	3.44	0.83	มากที่สุด	8
7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนและ ตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ	5 6.10	5 6.10	29 35.37	43 52.44	3.28	0.94	มากที่สุด	10
8. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ ความรู้หลาย ๆ ด้าน	5 6.10	5 6.10	13 15.85	59 71.95	3.48	1.00	มากที่สุด	6
9. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	1 1.22	0 (0.00)	14 17.07	67 81.71	3.79	0.49	มากที่สุด	1
10. หน่วยงานของท่านได้จัดทำ คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	1 1.22	0 (0.00)	15 18.29	66 80.49	3.78	0.50	มากที่สุด	2
11. หน่วยงานของท่านได้จัดตั้ง คณะกรรมการสำหรับดำเนินการ ตรวจสอบคุณภาพภายใน โรงพยาบาล	0 (0.00)	2 2.44	18 21.95	62 75.61	3.71	0.60	มากที่สุด	3
12. หน่วยงานของท่านได้มีการ ตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยทุก 1 ปี	5 6.10	8 9.76	48 58.54	21 25.61	3.25	1.08	มาก	14
13. หน่วยงานของท่านมีระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานและ คุณภาพงาน ซึ่งมีข้อมูลประกอบ ที่ชัดเจน	1 1.22	1 1.22	21 25.61	59 71.95	3.67	0.61	มากที่สุด	4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
14. หน่วยงานของท่านได้อบรม หรือจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ ความรู้ให้กับบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	2	17	42	21	3.05	1.21	มาก	16
	2.44	20.73	51.22	25.61				
15. การทำงานของท่านมีการติดต่อ ประสานงานกับผู้อื่นหรือหน่วยงาน อื่นอยู่เสมอ	2	11	21	48	3.27	1.08	มากที่สุด	12
	2.44	13.41	25.61	58.54				
16. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อ ผู้ร่วมงานวิชาชีพอื่นในทีมสุขภาพ	0	3	24	55	3.60	0.68	มากที่สุด	5
	(0.00)	3.66	29.27	67.07				
รวม					3.42	0.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาล พานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีเห็นว่าการทำงานใน หน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.49$ ) รองลงมาคือ เห็นว่าหน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 0.50$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสามคือ เห็นว่าหน่วยงานของท่านได้จัดตั้งคณะกรรมการสำหรับ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพภายในโรงพยาบาล ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.60$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ เห็นว่า หน่วยงานของท่านได้อบรมหรือจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.05$ ,  $SD = 1.21$ ) อยู่ในระดับมาก



### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ของบุคลากร  
สายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานต้องพึ่งพาความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน	1	3	18	60	3.63	0.73	มากที่สุด	5
2. ความสามารถในการทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน	1	2	4	75	3.84	0.60	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการให้กับ บุคลากรอย่างเพียงพอ	1	6	25	50	3.44	0.88	มากที่สุด	7
4. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในการ ทำงานที่ได้รับจากหน่วยงาน	2	8	17	55	3.43	0.99	มากที่สุด	8
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อน ตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	1	5	10	66	3.66	0.82	มากที่สุด	3
6. ท่านไม่ค่อยมีความขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชา		4	29	49	3.50	0.74	มากที่สุด	6
7. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีการ แก่งแย่งชิงดีกัน	2	8	28	44	3.29	0.97	มากที่สุด	9
8. ท่านรู้สึกรักหน่วยงานของท่าน	1	3	5	73	3.79	0.68	มากที่สุด	2
9. ท่านกับผู้ร่วมงานของท่านทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข	1	1	24	56	3.63	0.62	มากที่สุด	4
รวม					3.63	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของ  
โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัด  
ชลบุรี มีปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.63, SD = 0.47$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีเห็นว่าความสามารถในการทำงานของท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.84, SD = 0.60$ ) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกรักหน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.79, SD = 0.68$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสามคือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ( $\bar{X} = 3.66, SD = 0.82$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน ( $\bar{X} = 3.29, SD = 0.97$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านมีความสุขที่จะใช้ชีวิตในการทำงานอยู่กับ โรงพยาบาลแห่งนี้	1	2	11	68	3.76	0.64	มากที่สุด	5
2. ท่านให้ความสำคัญ กับปัญหาของโรงพยาบาลพอ ๆ กับปัญหาของท่านเอง	1.22	2.44	13.41	82.93	3.82	0.55	มากที่สุด	4
3. ท่านคิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องแม้การลาออกนั้นจะเป็นผลดีต่อตัวท่านก็ตาม		3	2	77	3.87	0.58	มากที่สุด	3
4. ท่านรู้สึกผิด หากว่าจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	3	1	10	68	3.73	0.70	มากที่สุด	6
5. ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้เพราะท่านมีความผูกพันกับบุคลากรและผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.66	1.22	12.20	82.93	3.88	0.51	มากที่สุด	2
	2.44	2	4	76				
		2.44	4.88	92.68				

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
6. ท่านยินดีที่จะทำงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน		3	16	63	3.70	0.66	มากที่สุด	7
7. ท่านยึดถือการปฏิบัติตน (ค่านิยม) ของรุ่นพี่มาเป็นแบบอย่าง	16	20	45	1	2.67	1.49	มาก	10
8. ท่านยินดีที่จะเลื่อนฐานะส่วนตัวเพื่อ ทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จก่อน	13		6	63	3.45	1.10	มากที่สุด	8
9. งานของหน่วยงานมีความสำคัญ เป็นอันดับแรกสำหรับท่าน	1	1	1	79	3.91	0.48	มากที่สุด	1
10. ท่านเต็มใจรับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานประจำ	12	1	15	54	3.34	1.09	มากที่สุด	9
รวม					3.55	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี เห็นว่างานของหน่วยงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับท่าน เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.48$ ) รองลงมาคือ จะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับบุคลากรและผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.51$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสามคือ คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องแม้การลาออกนั้นจะเป็นผลดีต่อตัวท่านก็ตาม ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.58$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ ยึดถือการปฏิบัติตน (ค่านิยม) ของรุ่นพี่มาเป็นแบบอย่าง ( $\bar{X} = 2.67$ ,  $SD = 1.49$ ) อยู่ในระดับมาก

### ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
ชาย	23	3.52	0.85	2
หญิง	59	3.61	0.79	1

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบเพศกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
น้อยกว่า 25 ปี	13	3.58	0.57	2
25-35 ปี	26	3.50	0.65	3
36-40 ปี	23	3.65	0.59	1
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	20	3.48	0.55	4

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบอายุกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มที่มีอายุ 36-40 ปีมีความผูกพันเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาล พานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
โสด	24	3.38	0.66	3
สมรส	47	3.60	0.57	2
หม้าย	9	3.89	0.22	1
หย่าร้าง	2	3.00	0.71	4

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพการสมรสกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่เป็นหม้ายมีระดับความผูกพันต่อองค์การเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่หย่าร้างมีความผูกพันต่อองค์การในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาล พานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		แปลความ
		$\bar{X}$	SD	
พื้นที่ในจังหวัดชลบุรี	63	3.57	0.56	1
ต่างพื้นที่	19	3.47	0.70	2

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภูมิลำเนากับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีกลุ่มที่มีภูมิลำเนาพื้นที่ในจังหวัดชลบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าต่างพื้นที่

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.57	0.63	1
ปริญญาตรี	39	3.54	0.55	2
สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.50	0.65	3

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษา กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษากว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
ข้าราชการ	15	3.43	0.62	3
ลูกจ้างประจำ	7	3.50	0.50	2
ลูกจ้างชั่วคราว	60	3.58	0.60	1

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล  
พานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		-อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
ต่ำกว่า 5 ปี	11	3.59	0.49	3
5-10 ปี	29	3.64	0.61	2
11-15 ปี	14	3.39	0.66	5
16-20 ปี	11	3.64	0.60	1
มากกว่า 20 ปี	17	3.44	0.58	4

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล  
พานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
5,000-10,000 บาท	16	3.63	0.53	1
10,001-15,000 บาท	34	3.56	0.62	3
15,001-20,000 บาท	17	3.56	0.58	2
20,000-25,000 บาท	15	3.43	0.62	4

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท มีระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,000-25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
น้อย	16	3.16	0.72	3
มาก	8	3.75	0.53	1
มากที่สุด	58	3.63	0.52	2

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก ในขณะที่กลุ่มที่โดยกลุ่มที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับน้อย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		อันดับ
		$\bar{X}$	SD	
น้อย	6	3.25	0.82	3
มาก	4	3.50	0.41	2
มากที่สุด	72	3.58	0.58	1

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน



ระดับมากที่สุด มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีปัจจัยประสพการณ์  
ในการทำงานระดับน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาล พานทอง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 82 คน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Compare Mean

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนของ โรงพยาบาล พานทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัย ได้สุ่มตัวอย่างแบบทราบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

##### ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล พานทอง 5-10 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท

##### ปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัด ชลบุรี

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัด ชลบุรี มีปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีเห็นว่าการทำงานใน หน่วยงานนี้ทำให้มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เป็นอันดับแรก อยู่ใน

ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เห็นว่าหน่วยงานได้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสามคือ เห็นว่าหน่วยงานได้จัดตั้งคณะกรรมการสำหรับดำเนินการตรวจสอบคุณภาพภายในโรงพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ เห็นว่าหน่วยงานได้อบรมหรือจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ ความรู้ให้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก

#### **ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี**

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีเห็นว่าความสามารถในการทำงานของพวกเขามีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ รู้สึกรักหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสามคือ ได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน อยู่ในระดับมากที่สุด

#### **ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี**

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี เห็นว่างานของหน่วยงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับพวกเขา เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ จะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้เพราะมีความผูกพันกับบุคลากรและผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสามคือ คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง แม้การลาออกนั้นจะเป็นผลดีต่อตนเองก็ตาม อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ยึดถือการปฏิบัติตน (ค่านิยม) ของรุ่นพี่มาเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก

**การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง**  
การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย
2. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีกลุ่มที่มีอายุ 36-40 ปี มีความผูกพันเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย
3. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีที่เป็นหม้าย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่หย่าร้างมีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย
4. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มที่มีภูมิลำเนาพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าต่างพื้นที่
5. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย
6. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย
7. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย
8. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,000-25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย

การเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรากฏดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก ในขณะที่กลุ่มที่โดยกลุ่มที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับน้อย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับสุดท้าย

การเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานระดับมากที่สุด มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานระดับน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ และคณะ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารัตนบดินทร์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 83.4 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี เห็นว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลพานทองนั้น เป็นงานบริการทางสุขภาพ และมีผู้มาใช้บริการในลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละวัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้ประสบการณ์ และได้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาปรับใช้ให้ตรงกับแต่ละคน ได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ได้รับการฝึกฝนอยู่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ เห็นว่า หน่วยงานได้อบรมหรือจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดการอบรม ของโรงพยาบาลพานทอง ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐนั้น จะมีระบบการฝึกอบรมจากส่วนกลาง และต้องมีการกำหนดวัน เวลาชัดเจน การจะลาหยุดหรือลาไปฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจทำได้ไม่สะดวกในด้านวันเวลา เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานเกือบทุกวัน และมีงานที่ต้องปฏิบัติตลอดทั้งวัน เนื่องจากผู้มาใช้บริการจำนวนมาก

### ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนิภา แสงชื่น (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานสูงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับนาถญา อ่วมฝั่ง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความซื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความซื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายชื่อ พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี เห็นว่าความสามารถในการทำงานของพวกเขามีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลพานทองจะแบ่งเป็นแผนก แต่ละแผนกจะมีเจ้าหน้าที่หรือพนักงานทำงานประสานกัน ทั้งในส่วนภาคปฏิบัติกับผู้ใช้บริการเอง และการประสานงานระหว่างแผนกในส่วนเอกสารต่าง ๆ ซึ่งทุกส่วนต้องสัมพันธ์กัน ดังนั้น แต่ละคนย่อมมีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นของตนเอง และต้องมีความร่วมมือกันจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จจุลวง

### ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ รำเพยพล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.27 และคุณดาว ศุภจิตกุลชัย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อรนุช สุทธิพานิช (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่าระดับความผูกพันของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายชื่อ พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีเห็นว่างานของหน่วยงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับพวกเขา เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ยึดถือการปฏิบัติตน (ค่านิยม) ของรุ่นพี่มาเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานในส่วนการบริการด้านสุขภาพหรือโรงพยาบาลของภาครัฐนั้น ถือเป็นงานที่หนักมาก และต้องมีความรับผิดชอบและจิตใจที่รักการบริการอย่างสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นจึงต้องมีใจรักการบริการและหน่วยงานอย่างมากจึงจะทำงานได้นาน นอกจากนี้ในอาชีพในสายงานนี้ถือเป็นส่วนราชการ การทำงานจึงค่อนข้างมีอายุการทำงานยาวนาน มีอัตราการลาออกต่ำ เนื่องจากการเข้ารับราชการค่อนข้างยาก โดยเฉพาะในปัจจุบัน การปฏิบัติงานจึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานใหม่และเก่า และด้วยกรณีระบบการทำงานที่เป็นราชการที่ค่อนข้างเป็นมาตรฐานมีหัวหน้า

งานชัดเจน จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระบบ และปรับให้เข้ากับงานที่พบเจอจริงและตามคำสั่งหัวหน้างาน จึงอาจมีการยึดถือการปฏิบัติตน (ค่านิยม) ของรุ่นที่เป็นอันดับสุดท้ายได้

การเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพาทอง  
การเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพาทอง  
จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา  
ตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพาทอง จังหวัดชลบุรี เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลพาทอง เป็นเพศหญิงและในงานบริการ เพศหญิงอาจมีจิตใจรักบริการมากกว่าเพศชายได้
2. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพาทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มที่มีอายุ 36-40 ปี มีความผูกพันเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบริการทางสุขภาพถือเป็นงานที่ค่อนข้างหนัก เมื่อเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับการที่บุคลากรมีอายุมากขึ้นย่อมอาจทำให้เกิดการเบื่อก่อนหน้าที่ทำได้มากกว่า
3. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพาทอง จังหวัดชลบุรี ที่เป็นหม้าย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่หย่าร้างมีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย เหตุผลอาจเป็นเพราะสถานภาพสมรสนั้นเป็นปัจจัยที่อาจบ่งบอกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบทางครอบครัว และสภาพทางจิตใจได้ กลุ่มที่เป็น โสดอาจไม่มีภาระทางครอบครัวเท่ากับกลุ่มที่สมรสแล้ว หรือหม้าย หรือหย่าร้างที่อาจมีบุตรติดมา ก็อาจทำให้มีโอกาสหรือมีการตัดสินใจหางานอื่นได้มากกว่า ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มที่มีสถานภาพหม้ายอาจมีสภาพจิตใจที่ดีกว่ากลุ่มที่หย่าร้างที่มีสถานการณั้บังคับให้ต้องการความเปลี่ยนแปลงในชีวิตมากกว่าทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
4. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพาทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มที่มีภูมิลำเนาพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าต่างพื้นที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภูมิลำเนา หมายถึงการได้อยู่ร่วมกันของครอบครัวของบุคลากร ไม่ต้องมีการย้ายที่ทำงานไปเรื่อย ๆ การได้ทำงานในพื้นที่ของตนเองจึงทำให้มีความสะดวกทั้งที่อยู่อาศัย การเดินทาง และทำให้มีความผูกพันสูงกว่าได้
5. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลพาทอง จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาเป็นตัววัดทางเลือกในการประกอบอาชีพได้มากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูง ๆ อาจมีช่องทางในการเลือกอาชีพที่นำไปสู่รายได้ที่มากขึ้นได้

6. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวอาจไม่มีความมั่นคงในชีวิตเท่ากับกลุ่มที่เป็นข้าราชการ ซึ่งการเป็นข้าราชการ ได้นั้น ต้องอาศัยการสอบหรือต้องมีอายุการทำงานที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากปัจจุบันการบรรจุเป็นข้าราชการนั้นไม่ค่อยมีเกิดขึ้น ส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้น จึงอาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวอาจมีความทุ่มเทหรือมีจิตใจผูกพันกับองค์กรสูงกว่าเพื่อต้องการผลงานหรือต้องการได้รับการยอมรับ และเพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานให้ตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1976 อ้างถึงใน สุรพล พะยอมแย้ม, 2541, หน้า 69) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ มีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า และมีโอกาสในการเจริญเติบโตและก้าวหน้าในงาน และวิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 141-142) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรอาจเกิดขึ้นได้จากโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานหรือการได้รับการยอมรับ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากแนวคิดของ Morday et al., 1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรดก, 2542, หน้า 21) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพการทำงาน ทำงานมานานทำให้มีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรได้มากขึ้น ดังนั้นระยะเวลาการปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพันได้มากขึ้นได้

1. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,000-25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานสายบริการทางสุขภาพถือเป็นงานที่ค่อนข้างหนักมาก และมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง การได้เงินเดือนจากการปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่คุ้มค่าหรือไม่เหมาะสมกับหน้าที่และเวลาที่ต้องสูญเสียไป ดังนั้น แม้จะมีเงินเดือนสูงขึ้น แต่บางครั้งอาจไม่สามารถดึงดูดหรือกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่องานและองค์กรได้

2. ในส่วนของการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลทอง จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก ในขณะที่กลุ่มที่โดยกลุ่มที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับน้อย



มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรนั้น จากแนวคิดของ Steers (1977) ลักษณะงานเป็นสภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ หรือปฏิบัติอยู่ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแสดงออกในลักษณะของ ความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความชอบ ความถนัดและความสนใจในงานนั้น ลักษณะงานเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวได้ จะเห็นได้จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของโรงพยาบาลพานทองนั้น บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้พวกเขามีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานนั้น ทางโรงพยาบาลได้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่าการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว และนอกจากนี้ยังพบว่า มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพงาน ซึ่งมีข้อมูลประกอบที่ชัดเจน ซึ่งถือเป็นความท้าทายของผู้ปฏิบัติงาน และได้รับความประจักษ์ในงานที่พวกเขาทำจริง ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้นั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของดุจดาว สุภจิตกุลชัย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นาฎยา อ่วมผึ้ง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับ อารีพร ธรรมอักษร (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. และในส่วนของเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จากกรวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานระดับมากที่สุด มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก และกลุ่มที่มีปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานระดับน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรในอันดับสุดท้าย เหตุผลอาจเป็นเพราะจากแนวคิดของ

Steers, 1977) ประสพการณ์ในการทำงานเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ คือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ การที่บุคลากรมีประสพการณ์ในการทำงานมากขึ้นย่อมส่งผลต่อสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น บ้านพักพนักงาน เป็นต้น ค่าจ้างหรือค่าแรงงานซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ โอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เหล่านี้ล้วนเกิดขึ้นจากประสพการณ์ในการทำงานทั้งสิ้น และจะส่งผลนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีพร ธรรมอักษร (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความพึ่งพิงได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับผลการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับเพ็ญนิภา แสงชื่น (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประสพการณ์ในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### เชิงนโยบาย

1. โรงพยาบาลพานทองควรกำหนดเป้าหมายและนโยบายไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทุกคนทราบถึงเป้าหมายและนโยบายของโรงพยาบาล และมีนโยบายการประเมินผลงานอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น
2. โรงพยาบาลพานทองควรมีนโยบายในการร่วมประชุมวางแผนเพื่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

### เชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลพานทองส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายไว้อย่างชัดเจนเป็นอันดับต่ำที่สุด ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการกำหนดภาระงานและการวัดประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ แจ่มถึงแผนและนโยบายของโรงพยาบาลให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วกัน เช่น อาจเป็นบอร์ดกลางของโรงพยาบาล หรืออาจมีการประชุมทุก 6 เดือนเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลทางทองส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในอันดับต่ำ ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น โดยอาจมอบหมายให้แต่ละส่วนงานจัดทำแผนของตนเองขึ้นมาเพื่อนำเสนอ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงปัญหาที่แท้จริงและนำไปวางแผนในภาพรวมได้ชัดเจนมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลทางทองส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การแก่งแย่งชิงดีกัน และปัญหาความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากสองประเด็นนี้ มีระดับคะแนนต่ำที่สุด ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีระบบการร้องเรียนหรือแจ้งปัญหาโดยตรงแก่ผู้บริหาร หรืออาจมีระบบผู้ดูแลเพื่อรับฟังปัญหาของแต่ละส่วนงาน โดยไม่ผ่านบุคคลอื่น เพื่อจะได้รับทราบถึงปัญหาภายในหน่วยงาน หรืออาจมีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางเข้ามาตรวจสอบและสอบถามโดยไม่เปิดเผยตัวตนเพื่อให้เข้าถึงปัญหาที่แท้จริงได้

#### เชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นอื่น เช่น สวัสดิการ ผลตอบแทน เทียบกับ โรงพยาบาลเอกชน เพื่อทราบถึงข้อดี ข้อด้อยของแต่ละประเภท และนำมาปรับเป็นกลยุทธ์การบริหารบุคคลต่อไป

2. ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าปัจจุบันมีแรงจูงใจหรือไม่ ในระดับใด และประเด็นใดที่เป็นแรงจูงใจสูงที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาวางแผนการบริหารบุคคลในอนาคต

3. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ควรมีการศึกษาในส่วนของผู้ใช้บริการว่ามีความคาดหวังในการได้รับบริการ หรือคุณภาพในการได้รับการบริการจริงเป็นอย่างไรเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการให้บริการ

## บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข (2543). รายงานการศึกษา: ทิศทางการปรับภารกิจ และ โครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กฤษฎา โดทอง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา นุใจกอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กุศยา ลีพวงศ์. (2548). *Human Resource Management (HRM)*. วันที่ค้นข้อมูล 25 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.geocities.com/worawul47/HRMsat3sep.do>
- จกกล เหมือนโพธิ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพนักงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระชัย ขมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จตุรัตน์ ฉาวโร และภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์. (2552). ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *สงขลานครินทร์เวชสาร*, 26(5), 441-449.
- จุฬากานต์ เพ็ญคุณา. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎา กาศเจริญ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์ส่งกำลัง ฐานทัพเรือสัตหีบ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2545). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกล.

- ณัฐธัญ ถนักรบ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- คุณดาว สุภจิตกุลชัย. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร เซอร์ประยูร. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถาวร สุภสิริวุฒิ. (2543). *ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ: ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทรการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. (2539). *แนวคิดทฤษฎีเอ็กซ์และวาย*. วันที่ค้นข้อมูล 6 กรกฎาคม 2555, เข้าถึงได้จาก [http:// www.ides.ru.ac.th](http://www.ides.ru.ac.th)
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมขององค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นาฎยา อ่วมฝั่ง (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชิงราชประชาชนุเคราะห์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปกรณ์ สัจจงพงษ์. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วันที่ค้นข้อมูล 25 พฤษภาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.bc.msu.ac.th>
- ปลาวาคี เหล่าพาณิชย์เจริญ, ปิยธิดา ตรีเดช, พีระ ครีกครึ้นจิตร และสุจิตรา นิลเลิศ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามคำแหง*. *วารสารพยาบาล ทหารบก*, 11(2), 26-33.
- พรพิมล นุชปาน. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เพ็ญนิภา แสงชื่น. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ อุลัด. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วันที่ค้นข้อมูล 5 กรกฎาคม 2555, เข้าถึงได้จาก [www.it.aru.ac.th/courseware2/detil/chapter2/C.22.htm](http://www.it.aru.ac.th/courseware2/detil/chapter2/C.22.htm)
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพของกิจการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มัญญา ยังสุขเกษม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการปกครองส่วนกลาง ศึกษากรณีข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่นและสำนักการสอบสวนและนิติการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา วโรดม. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินต่อธนาคารออมสิน ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานธนาคารออมสิน จำกัด ธนาคารออมสิน ภาค 11*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกลม.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่: ธนุขพรินติ้ง.
- ศิริพร ไทยกรณ์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไซเทกซ์.
- สวรรยา นาคอน. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุขสมเกียรติ เสือกลิ่นศักดิ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน: กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.เอส.ดี. ทรานสปอร์ต*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2533). *การสื่อสารกับสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
 สุรพล พะยอมแย้ม. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรใน  
 มหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ, วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัย  
 สาขาสังคมวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

เสาวลักษณ์ รำเพยพล (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราช  
 นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารโรงพยาบาล,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
 แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัย  
 ธรรมศาสตร์.

อรนุช สุทธิพานิช. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา  
 พนักงานโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
 สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรอินท์ ต้นชัยวิทยากุล. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริทรธ คอร์ปอเรชั่น  
 จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย  
 การบริการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาคม ไตรพยัคฆ์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารสังกัด  
 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารีพร ธรรมอักษร (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช  
 จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย  
 การบริการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers  
 in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 535-546.

Herzberg, F. (1957). *The Motivation to Work* (2<sup>nd</sup> ed). New York: John Wiley.

Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of  
 attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations:  
 extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied  
 Psychology*, 78, 538-551.

- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Staw, B. M. (1977). *Psychological Foundations of Organizational Behavior*. Santa Monica, Calif: Goodyear.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(8), 46.
- Ungson, G. R., Mowday, R.T., & Steers, R.M. (1983). Employee commitment to organizations: A framework for the comparative analysis of Japan and the US. *In Proceeding Paper Presented at the meeting of the 2<sup>nd</sup> Annual US-Japan Business Conference* (pp.97-110). Toyko: Japan.



ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน

โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกอบการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง ข้อมูลที่ได้รับเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และอาจนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษานี้จะไม่มีผลเสียหายต่อผู้ตอบอย่างใดทั้งสิ้น

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อนั้น ๆ

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25-35 ปี
<input type="checkbox"/> 36-40 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> ม่าย/หย่าร้าง
------------------------------	-------------------------------	--
4. ภูมิลำเนา
 

<input type="checkbox"/> พื้นที่ในจังหวัดชลบุรี	<input type="checkbox"/> ต่างพื้นที่ (ระบุ จังหวัด).....
---	--
5. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
---	------------------------------------	---
6. ตำแหน่งงาน
 

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว
------------------------------------	---------------------------------------	--
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลพานทอง
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 5-10 ปี	
<input type="checkbox"/> 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> 16-20 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี
8. อัตราเงินเดือน
 

<input type="checkbox"/> 5,000-10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001-15,000 บาท
<input type="checkbox"/> 15,001-20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,000-25,000 บาท
<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	

## ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพนาทองจากสภาพการณ์จริง คำตอบที่ท่านตอบ ไม่มีถูกหรือผิด โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ให้เข้าใจ และเลือกคำตอบโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกน้อยที่สุด

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายไว้อย่างชัดเจน				
2. เป้าหมายและนโยบายสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม				
3. หน่วยงานได้มีการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน				
4. หน่วยงานได้ปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน				
5. หน่วยงานของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรเหมาะสมกับภาระงาน				
6. หน่วยงานให้โอกาสท่าน ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ				
8. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้าน				
9. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ				
10. หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน				
11. หน่วยงานของท่านได้จัดตั้งคณะกรรมการสำหรับดำเนินการตรวจสอบคุณภาพภายในโรงพยาบาล				
12. หน่วยงานของท่านได้มีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุก 1 ปี				
13. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพงาน ซึ่งมีข้อมูลประกอบที่ชัดเจน				
14. หน่วยงานของท่านได้อบรมหรือจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ ความรู้ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ				
15. การทำงานของท่านมีการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ				
16. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงานวิชาชีพอื่นในทีมสุขภาพ				

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. หน่วยงานต้องพึ่งพาความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน				
2. ความสามารถในการทำงานของท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน				
3. หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ				
4. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับจากหน่วยงาน				
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชาของท่าน				
6. ท่านมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเสมอ				
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกัน				
8. ท่านรู้สึกรักหน่วยงานของท่าน				
9. ท่านกับผู้ร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข				

### ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความสุขที่จะใช้ชีวิตในการทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้				
2. ท่านให้ความสำคัญ กับปัญหาของโรงพยาบาลพอ ๆ กับปัญหาของตนเอง				
3. ท่านคิดว่าการลาออกจาก โรงพยาบาลในขณะนี้ เป็นเรื่องเป็น เรื่องที่ไม่ถูกต้องแม้การลาออกนั้นจะเป็นผลดีต่อตัวท่านก็ตาม				
4. ท่านรู้สึกผิด หากว่าจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้				
5. ท่านจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับบุคลากรและผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งนี้				
6. ท่านยินดีที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน				
7. ท่านยึดถือการปฏิบัติตน (ค่านิยม) ของรุ่นพี่มาเป็นแบบอย่าง				
8. ท่านยินดีที่จะเลื่อนฐานะส่วนตัว เพื่อทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จก่อน				
9. งานของหน่วยงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับท่าน				
10. ท่านเต็มใจรับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำ				

ขอขอบพระคุณที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม