



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PROFESSIONAL
NURSES WORKING FOR RAYONG HOSPITAL IN HONOR OF HER ROYAL HIGHNESS
PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN

จิรวัดน์ ไพไหล

มหาวิทยาลัยบูรพา

2561



449320343
BUU_1Thesis_59930128_independent_study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

จิรวัดน์ ไพไหล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



449320343

BUU-IThesis 59930128 independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PROFESSIONAL
NURSES WORKING FOR RAYONG HOSPITAL IN HONOR OF HER ROYAL HIGHNESS
PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN

JEERAWAT PAILAI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN CONCENTRATION IN GENERAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

2018

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

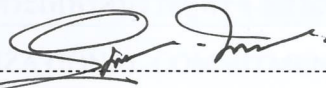


449320343


BUU :Thesis 59930128 independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

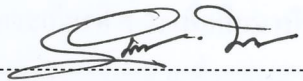
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ จีรวัดน์ ไพไทร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

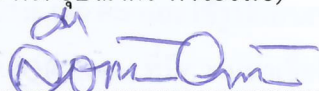
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)

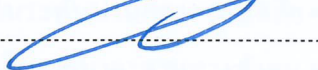
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนวัฒน์ พิมลจินดา)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ 17 เดือน มกราคม พ.ศ. 2562

59930128: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จิววัฒน์ ไพไทร : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง.
(FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PROFESSIONAL
NURSES WORKING FOR RAYONG HOSPITAL IN HONOR OF HER ROYAL HIGHNESS
PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะ
รัมย์, รป.ด. ปี พ.ศ. 2561.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติฯ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติฯ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน 130 คน และใช้รูปแบบการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธี
จับสลาก ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (QR Code) ที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) สูง เป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ
มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
อันดับหนึ่ง คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09) รองลงมา
คือ ความผูกพันต่อเนื้อ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.66) และค่าเฉลี่ยของความผูกพัน
น้อยที่สุด คือ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.32)
ตามลำดับ

ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อ
เพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ความสำคัญของงาน และความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
รองลงมา คือ ความพึงพอใจขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
เฉลิมพระเกียรติฯ พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ
ต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (Beta = 0.41) รองลงมาคือ ปัจจัยด้าน



449320343

ลักษณะงาน คือ ความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญต่อองค์กร (Beta = 0.30) และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Beta = 0.15) โดยทั้งสามปัจจัยนี้ร่วมกันทำนายหรืออธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 44.00 ($R^2 = 0.44$)



449320343

BUU-IThesis 59930128 independent study / rev: 29042562 22:54:13 / seq: 89

59930128: CONCENTRATION: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
JEERAWAT PAILAI : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AMONG PROFESSIONAL NURSES WORKING FOR RAYONG
HOSPITAL IN HONOR OF HER ROYAL HIGHNESS PRINCESS MAHA CHAKRI
SIRINDHORN. ADVISORY COMMITTEE: AUSANAKORN TAVAROM, Ph.D. 2018.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining a level of organizational commitment of professional nurses working for Rayong Hospital in Honor of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn. Also, it intended to study the factors affecting organizational commitment among 130 professional nurses who were recruited a simple random sampling technique. The instrument was an on-line questionnaire with QR code, and a high level of reliability. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, mean, standard deviation, and a test of multiple regressions. The results of the study revealed that these professional nurses demonstrated a moderate level of organizational commitment (mean = 2.86). When considering each aspect of organizational commitment, it was found that the one in relation to affective commitment was ranked at the highest level (mean = 3.09), followed by the ones in relation to continuance commitment (mean = 2.66), and normative commitment (mean = 2.32), respectively. While the aspects of affective and continuance commitment were rated at a moderate level, the normative commitment was rated at the lowest level.

Also, it was shown that the subject's level of opinion on the factors relating to job characteristics was found at a high level. When considering each aspect, the one in relation to having good relationship with co-workers was rated the highest level, followed by the ones relating to work importance, and job advancement, respectively. Regarding the factors relating to work experience, it was rated at a moderate level. In particular, the aspect of self-perceived importance to organization was rated at the highest level by the subjects, followed by the aspect of organizational dependency.



449320343

BUU 1Thesis 59930128 Independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

In addition, work experience factor, namely self-perceived importance to organization affected the organizational commitment at the highest level (Beta = 0.4), followed by job characteristics factor which involved job advancement having an importance to organization (Beta = 0.30) and personal factor, namely work length (Beta = 0.15). These combined three factors were predictive of the variation of the level of organizational commitment at 44.00% ($R^2=0.44$).



449320343

BUU.IThesis 59930128 independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะระมย์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ให้คำแนะนำ ในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในเอกสารอ้างอิง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ และส่งเสริมให้กำลังใจตลอดมา จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ห่วงใย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มีได้กล่าวนามที่ช่วยให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ในที่สุด

จิรวัดน์ ไพไพหล



449320343

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	21
ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช กุมารี ระยอง	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35



449320343

BUU-IThesis 59930128 Independent study / rev: 29042562 22:54:13 / seq: 89

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย35

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....35

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....37

การเก็บรวบรวมข้อมูล38

การวิเคราะห์ข้อมูล.....38

เกณฑ์การแปลผล.....39

บทที่ 4 ผลการศึกษา41

 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม41

 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
 และความผูกพันต่อองค์กร43

 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง54

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ58

 สรุปผลการวิจัย58

 อภิปรายผลการวิจัย60

 ข้อเสนอแนะ64

บรรณานุกรม.....67

ภาคผนวก72

ประวัติย่อของผู้วิจัย83



449320343

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ทบทวนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์/ ส่งผล/ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	34
ตารางที่ 2 คำถามเชิงบวกและเชิงลบของความผูกพันต่อองค์กร	37
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำแนกตามปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล	42
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกรายด้าน	43
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับ ด้านความสำคัญของงาน	44
ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับ ด้านความก้าวหน้าในงาน	45
ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	46
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกรายด้าน	47
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	47
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับ ด้านความพึงพอใจขององค์กร	49
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้าน	50
ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับความผูกพัน ด้านความรู้สึกรัก	50
ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับ ความผูกพันต่อเนื้อ	52



449320343

BUU_1Thesis_59930128_independent_study / rev: 29042562 22:54:13 / seq: 89

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับความผูกพัน
 ที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม54

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
 สยามบรมราชกุมารี ระยอง55

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน56

ตารางที่ 17 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ78

ตารางที่ 18 ตารางค่าสถิติสรุปผลการถดถอย80

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน82



449320343

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันองค์กร	18
ภาพที่ 3 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	21
ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กร โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง.....	27
ภาพที่ 5 Scatterplot ระหว่างความคลาดเคลื่อนและค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม	79
ภาพที่ 6 ค่าความคลาดเคลื่อน	81



449320343

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติส่วนบุคคลของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กรของตน ซึ่งมักจะแสดงออก เช่น การตั้งใจปฏิบัติงาน ช่วยให้งานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร ทุ่มเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นนานเท่าที่จะเป็นไปได้ (ดาวิณี แสงลี, 2559)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่อธิบายการโยกย้ายและการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งเป็นเครื่องชี้ประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่ขาดงาน มีความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตรงต่อเวลาในการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546)

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดจากนักวิชาการที่ได้อธิบายลักษณะหรือองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ยกตัวอย่างเช่น Meyer, Allen and Smith (1993, p. 539) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทพุทิศตนให้กับองค์กร (2) ความผูกพันต่อเนื่อง หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานนั้นกับองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ (3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานของสังคมหรือองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร



449320343

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Steers & Porter, 1983 อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 33-34; Cherrington, 1994 อ้างถึงใน จิตติมา วงศ์นาค, 2544, หน้า 38-40) โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เป็นองค์กรประเภทโรงพยาบาลทั่วไป ระดับ M1 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีชื่อเดิม คือ “โรงพยาบาลมาตาพุด” เนื่องจากตั้งอยู่ในพื้นที่มาตาพุด ซึ่งมีการขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เกิดอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีบ่อยครั้ง รวมถึงการเกิดมลพิษทางอากาศ ส่งผลให้ประชาชนได้รับผลกระทบจากมลพิษสิ่งแวดล้อม จึงถูกประกาศเป็นพื้นที่เขตควบคุมมลพิษ เป็นผลให้คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ขยายโรงพยาบาลมาตาพุดเป็น โรงพยาบาลอาชีวอนามัยขนาด 200 เตียง เพื่อตอบสนองปัญหาเร่งด่วนและความจำเป็นของประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาโรงพยาบาลมาตาพุดได้ย้ายไปยังที่ทำการแห่งใหม่ มีพื้นที่ทั้งหมด 30 ไร่ ติดถนนสุขุมวิท ห่างจากนิคมอุตสาหกรรมออกไปอีกประมาณ 5 กิโลเมตร พร้อมทั้งยกระดับเป็น โรงพยาบาลทั่วไป (M1) และในวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง”

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทาง ให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระยะเวลาที่ยาวนานอันจะนำไปสู่การให้บริการผู้ป่วยที่ดีได้มาตรฐานคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยอายุส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่



449320343

BUU-IThesis 59930128 Independent study / rev: 29042562 22:54:13 / seq: 89

2. ปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่

3. ปัจจัยรายได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่

4. ปัจจัยความสำคัญของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่

5. ปัจจัยความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่

6. ปัจจัยความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่

7. ปัจจัยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่

8. ปัจจัยความพึงพอใจขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer, Allen and Smith (1993, p. 539) ที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) (2) ด้านความต่อเนื่อง คงอยู่ และสม่ำเสมอ (Continuance) (3) ด้านหลักเกณฑ์ แบบแผน ความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) มาเป็นแนวคิดหลักในการวิเคราะห์ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง



449320343

นอกจากนี้ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ Mowday, Steers and Porter, (1982) ได้อธิบายไว้ รวมทั้งผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Allen and Meyer (1990) ดารณี เทียมเพชร (2556) วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) และสุวรรณ ก่อแก้ว (2558) มากำหนดตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ (Mowday, Steers & Porter, 1982; Allen & Meyer, 1990; Buchanan, 1974; สันต์ฤทัย ลีมวีรพันธ์, 2550; เบญจวรรณ พัชรพงศ์พรรณ, 2555; นิชนันท์ วิเศษลา, 2555; วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557; สุวรรณ ก่อแก้ว, 2558; คาวิณี แสงลี, 2559; ธนากร จิตต์ไพบูลย์, 2559)
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Allen & Meyer, 1990; Buchanan, 1974; สันต์ฤทัย ลีมวีรพันธ์, 2550; เบญจวรรณ พัชรพงศ์พรรณ, 2555; นิชนันท์ วิเศษลา, 2555; วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557; สุวรรณ ก่อแก้ว, 2558; คาวิณี แสงลี, 2559; ธนากร จิตต์ไพบูลย์, 2559)
3. รายได้ (สันต์ฤทัย ลีมวีรพันธ์, 2550; เบญจวรรณ พัชรพงศ์พรรณ, 2555; นิชนันท์ วิเศษลา, 2555; ดารณี เทียมเพชร, 2556; วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557; สุวรรณ ก่อแก้ว, 2558; ธนากร จิตต์ไพบูลย์, 2559)

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

1. ความสำคัญของงาน (Allen & Meyer, 1990; Buchanan, 1974; เบญจวรรณ พัชรพงศ์พรรณ, 2555; นิชนันท์ วิเศษลา, 2555; วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557; คาวิณี แสงลี, 2559; ธนากร จิตต์ไพบูลย์, 2559)
2. ความก้าวหน้า (Buchanan, 1974; เบญจวรรณ พัชรพงศ์พรรณ, 2555; นิชนันท์ วิเศษลา, 2555; วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557; ธนากร จิตต์ไพบูลย์, 2559)
3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (เบญจวรรณ พัชรพงศ์พรรณ, 2555; นิชนันท์ วิเศษลา, 2555; ธนากร จิตต์ไพบูลย์, 2559)

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

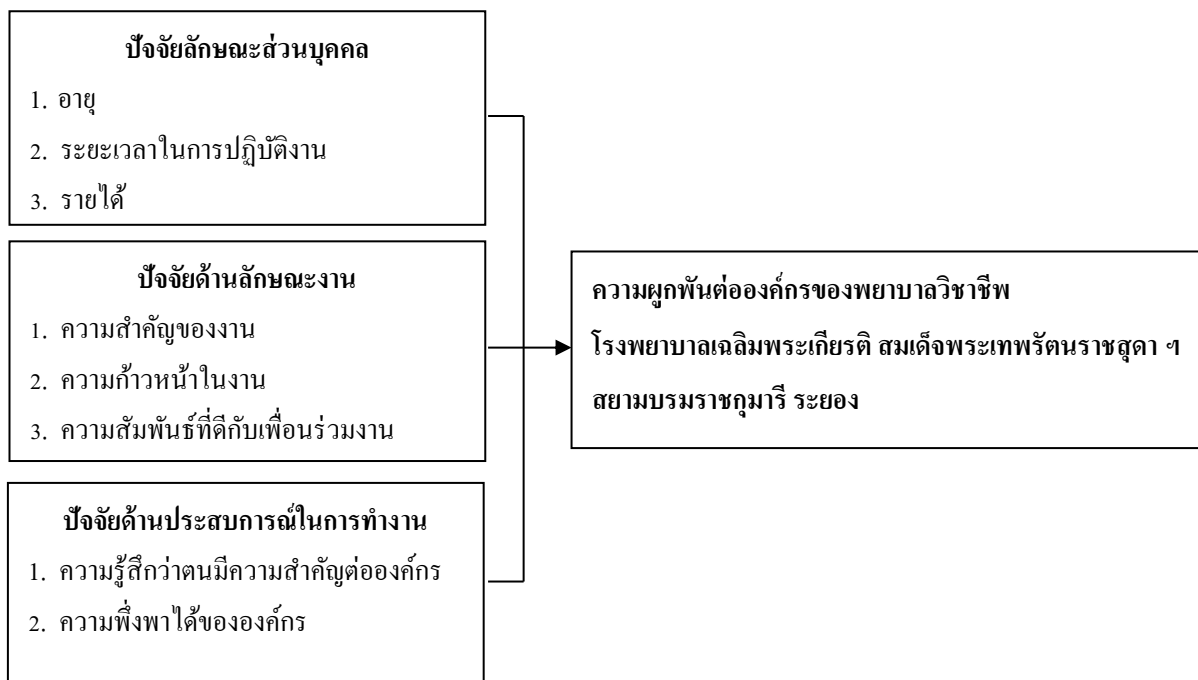
1. ความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (เบญจวรรณ พัชรพงศ์พรรณ, 2555; นิชนันท์ วิเศษลา, 2555; วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557; ธนากร จิตต์ไพบูลย์, 2559)
2. ความพึงพอใจขององค์กร (เบญจวรรณ พัชรพงศ์พรรณ, 2555; นิชนันท์ วิเศษลา, 2555; ธนากร จิตต์ไพบูลย์, 2559)



449320343

ตัวแปรอิสระ (X)
(Independent variables)

ตัวแปรตาม (Y)
(Dependent variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความผูกพันองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer, Allen and Smith (1993, p. 539) ที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- (1) ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก (2) ด้านความต่อเนื่อง คงอยู่ และสม่ำเสมอ
- (3) ด้านหลักเกณฑ์ แบบแผน ความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคม

นอกจากนี้ ยังได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพฯ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน และทำการศึกษาค้นคว้า

ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ฯ ดังนั้น จึงแบ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
ได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน
ประสบการณ์การทำงาน

1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 อายุ

1.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.3 รายได้

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่

1.2.1 ความสำคัญของงาน

1.2.3 ความก้าวหน้าในงาน

1.2.4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

1.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

1.3.2 ความพึงพอใจขององค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล

เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี รัชของ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี รัชของ จำนวน 182 คน (ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ณ วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2561 จากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล) กำหนด
ขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ
เอกะกุล, 2543) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561-ตุลาคม พ.ศ. 2561
และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2561-1 ตุลาคม พ.ศ. 2561



449320343

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาล ที่สภากาชาดพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพ ฯ ที่ยังใช้ประโยชน์ได้ โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานให้บริการ ด้านสุขภาพตามวุฒิการศึกษาดังกล่าว

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติส่วนบุคคล ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กร ของตน ซึ่งมักจะแสดงออก เช่น การตั้งใจปฏิบัติงาน ช่วยให้งานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร ทุ่มเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และปรารถนา ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นนานเท่าที่จะเป็นได้ ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก การคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงาน of บุคคลว่าจะทำงานนั้นกับองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปของ ความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็ความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพการสมรส ประกอบด้วย

1. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

พยาบาลวิชาชีพ

3. รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ จ่ายให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่สังกัดหน่วยงาน



449320343

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ และปฏิบัติอยู่
ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างของงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญ
เฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับงานที่สามารถสร้างผลกระทบต่อชีวิตหรือ
งานของผู้อื่น ทั้งภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญ
และจะพยายามปฏิบัติงานอย่างประณีต เอาใจใส่ ด้วยเห็นว่างานนั้นมีคุณค่าและมีความสำคัญ
ในการสร้างความสำเร็จแก่ตนเอง

2. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น
ในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้
ปฏิบัติอยู่

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาส
ให้ติดต่อพบปะ ทำความรู้จัก สร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ
บุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคน
ว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในองค์กร
สมาชิกจะรับรู้ว่าจะไม่ทอดทิ้งเขา และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตน
ในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน
วัดได้จากการได้รับการประเมินผลจากเพื่อนร่วมองค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและโอกาสที่จะ
ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณสามารถตอบสนอง
ความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิต วัดได้จากความพอใจจาก
ผลการตอบแทนที่องค์กรมอบให้ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง

โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ หมายถึง โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการที่จะ
เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ได้อย่างเหมาะสม



449320343

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน โรงพยาบาล เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง



449320343

BUU-IThesis 59930128 independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันที่มีต่อองค์กร

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์, 2546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า หมายถึง ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นผลของอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแรงกล้าจะผนวกตนเอง (Identities) คือ เข้าไปเกี่ยวข้องและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ส่วนความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง มีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึง “ค่าใช้จ่าย” (หรือการลงทุนที่สูญเสียไป) ที่มีความผูกพันกับการระงับกิจกรรม (การลาออก)

ทัศนีย์ ศรีอัยฟ้า (2550, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากสภาพจิตที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจ ความรู้สึกผูกพันทางการคงอยู่ และความรู้สึกผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจ



449320343

ขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

McKenna (1994, p. 282) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่อาสาทำงานนอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาทำ

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ภรณ์ กิรีติบุตร, 2529, หน้า 92) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อ ความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Porter and Steers (1974 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544, หน้า 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ากันเป็นอย่างดีกับองค์กร สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรด้วย และได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร



449320343

Spector (2000 อ้างถึงใน นภาพัญญา โทมาศวิน, 2533, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าออกจากองค์กรไป
2. ความผูกพันทางอารมณ์ หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนา ของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร
3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปเป็นสมาชิก ก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529, หน้า 94) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางใจและรู้สึก หมายถึง สมาชิกมีความผูกพันหรือให้ความสนใจกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่เป็น ไปในทางบวกของสมาชิก

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันองค์กรได้ว่า หมายถึง ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นผลของอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแรงกล้าจะผนวกตนเอง คือ เข้าไปเกี่ยวข้อง และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่อาสาทำงาน นอกเหนือ จากงานประจำที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ขอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความผูกพันด้านผลสืบเนื่องมีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึง “ค่าใช้จ่าย” (หรือการลงทุนที่สูญเสียไป) ที่มีความผูกพันกับการระงับกิจกรรม (การลาออก)



449320343

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว ถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของประโยชน์ที่สูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพัน คือ ทฤษฎี Side-ben ของ Becker มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าใด ก็เหมือนเขาลงทุนอยู่กับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังอธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้ง ๆ ที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจาก การที่ เปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเค้าจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป ระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงขึ้นอยู่กับปริมาณ และคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคม จรรยาบรรณ หรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่ามีหน้าที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ จำเป็นต้องมีความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสม

Meyer, Allen and Smith (1993, p. 539) ได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก การคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคล



449320343

BUU-IThesis 59930128 Independent study / rev: 29042562 22:54:13 / seq: 89

และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานนั้นกับองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานของสังคมหรือองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดี

Irving, Coleman and Cooper (1997, p. 445) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลได้รับในระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะขององค์กร เช่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และลักษณะนิสัยของตัวบุคคล เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นการพิจารณาถึงผลที่ได้รับ หากต้องออกจากองค์กรไป และพิจารณาจากที่บุคคลได้ทำการลงทุนกับองค์กร พร้อมกับการรับรู้ว่าคุณค่าทางเลือกและโอกาสในการจ้างงาน

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์ คือ บรรทัดฐานทางสังคม เป็นผลมาจากการลงทุนขององค์กรต่อบุคคล เช่น การฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือ หรือประสบการณ์จากการขัดเกลาทางสังคมในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์

ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบทั้งสามด้าน ในเรื่องสิ่งก่อนหน้าและผลลัพธ์มาจากความผูกพันต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาให้ดีว่า ควรสร้างความผูกพันชนิดใดให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Meyer, Allen and Smith (1993, p. 539) ที่ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบของความผูกพันนั้นไม่ได้เหมือนกันทั้งหมด และองค์กรควรตระหนักให้ดีในการที่จะรักษาบุคลากรเอาไว้โดยต้องพิจารณาถึงรูปแบบของความผูกพันของบุคลากรด้วย

Greenberg (1996, pp. 104-105 อ้างถึงใน ชุติพร เจริญนิติกย์, 2549, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์กรในแง่ที่ต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึก คือ บุคคลปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์กร เพราะพวกเขาเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และจุดยืนขององค์กร แต่หากวันใดที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร บุคลากรอาจสงสัยในค่านิยมของตนเองต่อองค์กร อาจเกิดคำถามว่าทำไมเขาจึงยังต้องอยู่ต่อไป และหากเขาไม่เชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้วเขาก็อาจจะลาออกไปได้

2. ความผูกพันทางความต่อเนื่อง คือ บุคคลปรารถนาจะทำงานต่อไปในองค์กร เนื่องจากบุคคลมีความเชื่อว่าจะต้องสูญเสียอย่างมากหากต้องออกไป และผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน เพราะเขาเข้าใจถึงการสูญเสียในสิ่งที่เขาได้ลงทุนต่อองค์กรมาในระยะเวลาอันยาวนาน เช่น



449320343

ได้วางแผนหลังเกษียณไว้แล้ว ได้มีเพื่อนสนิทแล้ว และเขามีความผูกพันที่จะอยู่ต่อไปเพราะเขาไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียเหล่านี้

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคม อาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากร ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำในการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะแรงกดดันจากคนรอบข้างบุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้สูง จะตระหนักถึงความคิดของบุคคลอื่นต่อการลาออกไปของเขา และเต็มใจที่จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นผิดหวัง หรือรู้สึกสงสารเขาเกี่ยวกับการที่จะลาออกไปจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรผู้ศึกษาขอสรุปจากแนวคิดของเมเยอร์อัลเลนและสมิทว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทอุทิสคนให้กับองค์กร บรรณาที่จะทำงานอยู่ในองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (2) ความผูกพันต่อเนื่อง (3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Meyer, Allen & Smith, 1993, p. 539)

การวัดความผูกพันในองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีนักการศึกษาได้สร้างเครื่องมือวัด ความผูกพันต่อองค์กรอยู่หลายท่าน ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีรายละเอียดแตกต่างกันไป ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด คือ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (The organizational commitment questionnaire: OCQ) ดังนี้

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Smith (1970, p. 47 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2547, หน้า 41) ได้แบ่งแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 แบบ คือ แบบวัดเจตคติ และแบบวัดพฤติกรรม ซึ่งแต่ละแบบมีนักการศึกษาสร้างข้อคำถามไว้ต่าง ๆ กันดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันไว้ 4 ชุดดังนี้

1.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Smith (1970, p. 47 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2547, หน้า 41) ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงประมาณค่า 7 ระดับ แบบสอบถามดังกล่าว มีค่าความสอดคล้องภายในระหว่าง 0.36-0.72 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.53-0.75 และจากการนำไปใช้วิจัยกันอย่างแพร่หลายทั่วโลกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่าง ๆ กันจะเห็นได้ว่า แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่นสูง กล่าวคือมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ 0.90-0.93



449320343

1.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Franklin (1974 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2547, หน้า 47) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ

1.2.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 11 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.83

1.2.2 ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.63

1.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2547) แบบวัดนี้เป็นการวัดเจตคติ โดยวัดความผูกพัน ใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) และความภักดี (Loyalty) แบบวัดนี้มี 23 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้ การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 การแสดงตนกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 และการมีความเกี่ยวพันกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

1.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Cook and Weall (1980 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2547, หน้า 42) แบบวัดนี้เป็นแบบวัดเจตคติ โดยวัดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ เช่นเดียวกับของ Buchanan คือ

1.4.1 การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1.4.2 การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

1.4.3 ความภักดี (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

2. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์กรของ Herbiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2547, หน้า 42) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรม ตามแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้น การมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าจะแสดงออกโดยการไม่เปลี่ยนแปลงงานและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร จากแบบวัดนี้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร



449320343

Mowday, Steers and Porter (1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 235-236) เป็นมาตรวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

1. ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าปกติคาดหวัง
2. ข้าพเจ้าพูดตั่ง ๆ เกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรยิ่งใหญ่ที่น่าทำงาน
3. ข้าพเจ้ารู้สึกภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก
4. ข้าพเจ้าพร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้
5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมขององค์กรนี้คล้ายคลึงกัน
6. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
7. ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ ควบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน
8. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้านำส่วนที่ดีที่สุดมาใช้ในการปฏิบัติ
9. คงใช้การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยที่จะให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้
10. ข้าพเจ้ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนองค์กรอื่น ๆ
11. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้
12. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้
13. ข้าพเจ้าเป็นห่วงเป็นใยในโชคชะตาขององค์กรนี้
14. สำหรับข้าพเจ้าแล้ว นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน
15. การที่ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด

ชุดคำถามของ Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์สมบัติ, 2552, หน้า 237-239) มีทั้งหมด 18 ข้อเพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านทางจิตใจ (Affective commitment: AC) ในคำถามที่ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment: CC) ตรงกับคำถามที่ 7-12 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment: NC) ข้อคำถามข้อที่ 13-18 โดยมาตรวัดของ Meyer and Allen จะแบ่งเป็น 7 ช่วงคะแนน (7 Point scale) โดยมีคะแนนเริ่มต้นที่ 1 ไปจนถึงคะแนนสูงสุด 7

คำถามอธิบาย

ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย มากน้อยในระดับใดตามลำดับตัวเลือกตั้งแต่ 1 ถึง 7 โดยหมายเลข 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยมากที่สุด” หมายเลข 4 “เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน” และหมายเลข 7 หมายถึง “เห็นด้วยมากที่สุด” โปรดเลือกหนึ่งตัวเลือกสำหรับแต่ละข้อคำถามโดยใส่เครื่องหมาย X ในช่องว่างตามลำดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย



449320343

1	2	3	4	5	6	7

ภาพที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันองค์กร

1. ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง
3. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่องค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว (R)
4. ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่องค์กรนี้ (R)
5. องค์กรนี้มีความหมายต่อตัวข้าพเจ้าอย่างมาก
6. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (R)
7. ในเวลานี้มักยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น
8. หากข้าพเจ้าตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิต

มากเกินไป

9. ณ เวล่านี้การทำงานอยู่กับองค์กรของข้าพเจ้า เป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเรื่อง
ของความสมัครใจ

10. ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้
11. ข้อเสียประการหนึ่งของการลาออกจากองค์กรนี้ คือ เรื่องของการมีทางเลือก

ใหม่ ๆ น้อย

12. เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องมาจากองค์กร
อื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้

13. ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่มีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรนี้เลย

14. ข้าพเจ้าคิดว่การออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเป็นไปได้

เพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง

15. ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้

16. องค์กรนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า

17. ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพัน

ต่อบุคลากรในองค์กรนี้

18. องค์กรนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด



449320343

Mathieu and Zajac (1990) ได้ทำการศึกษาลักษณะของเครื่องมือวัดด้านจิตใจ (Psychometric) โดยวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen เปรียบเทียบกับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (The organizational commitment questionnaire: OCQ) ตามแบบคิดของ Porter และคณะกรรมการทดสอบของ Mathieu and Zajac พบว่าเครื่องมือของ Meyer and Allen สามารถวัดความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานได้ดี เพราะได้มีการสรุปและกำหนดตัวแปรทำนาย ความผูกพันต่อองค์กร ไว้เป็นสามด้านอย่างชัดเจน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ส่วน OCQ ของ Porter et al. นั้นจะวัดได้เฉพาะความผูกพันด้านจิตใจ ไม่สามารถวัดองค์ประกอบอีกสองด้านที่เหลือได้

Hunt, Chonko and Wood (1985 อ้างถึงใน พิษิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 247-248) เห็นว่าการวัดผลการปฏิบัติงานของนักการตลาดในองค์กรจากปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ยังขาดชุดคำถามที่วัดจะสามารถได้อย่างเที่ยงตรง ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพพนักงานขาย นักการตลาด จะมีความผันผวนสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ ในเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ เพราะมีสิ่งจูงใจที่จะทำให้ย้ายงานสูง อาทิเช่น ผลประโยชน์ตอบแทน ความอิสระในการทำงาน สถานภาพทางสังคม บรรยากาศที่เป็นมิตร เป็นต้น ดังนั้น Hunt et al. จึงได้พัฒนาและทดสอบตัวแบบและชุดคำถามเพื่อวัดความผูกพันของบุคลากรฝ่ายขายและนักการตลาดเป็นการเฉพาะ โดยอ้างอิงจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของ Alutto, Hrebiniak and Alonso (1973) Buchanan (1974) Porter (1974)

ชุดคำถามของ Hunt, Chonko and Wood (1985) มีดังนี้

1. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเต็มใจที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่น หากที่ใหม่เสนอผลตอบแทนให้ข้าพเจ้าเพิ่มขึ้น 25 เปอร์เซ็นต์
2. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเต็มใจที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่น หากที่ใหม่ให้อิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานมากกว่าที่เดิม
3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเต็มใจที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่น หากที่ใหม่ทำให้ข้าพเจ้ามีสถานภาพที่ดีกว่า
4. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเต็มใจที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่น หากที่ใหม่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นกันเองมากกว่า



449320343

วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ของ The Gallup Organization (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 250-252)

1. ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน
2. ข้าพเจ้ามีเครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
3. ณ ที่ที่ทำงานข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าทำได้ดีที่สุดทุก ๆ วัน
4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากการสร้างสรรค์

ผลงานที่ดี

5. หัวหน้าหรือบุคลากรในที่ทำงานของข้าพเจ้าดูแลเอาใจใส่ข้าพเจ้าอย่างดีในฐานะ

เพื่อนร่วมงาน

6. มีบุคคลในที่ทำงานคอยสนับสนุนให้ข้าพเจ้าพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
7. ในที่ทำงานนี้ความคิดของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ
8. พันธกิจหรืออุดมการณ์ขององค์กรทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของตนเองมีความสำคัญ
9. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานกันอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ
10. ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน
11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ

ของข้าพเจ้ากับตัวข้าพเจ้า

12. เมื่อปีที่ผ่านมาข้าพเจ้าได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน
- จาก 12 คำถามข้างต้น สามารถสรุปเป็นลำดับชั้นของความผูกพัน 4 ลำดับชั้น คือ

1. ความต้องการพื้นฐาน
 - 1.1 ความคาดหวัง
 - 1.2 เครื่องมือและอุปกรณ์
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริการบริหาร
 - 2.1 โอกาสที่จะทำงานให้ดีที่สุด
 - 2.2 การได้รับการยอมรับ
 - 2.3 การดูแลเอาใจใส่
 - 2.4 การพัฒนาตนเอง
3. ด้านสัมพันธภาพ
 - 3.1 การยอมรับในความคิดเห็น
 - 3.2 ภารกิจวัตถุประสงค์
 - 3.3 เพื่อนร่วมงานทำงานมุ่งคุณภาพ



449320343

3.4 การมีเพื่อนที่ดี

4. การเติบโตในงาน

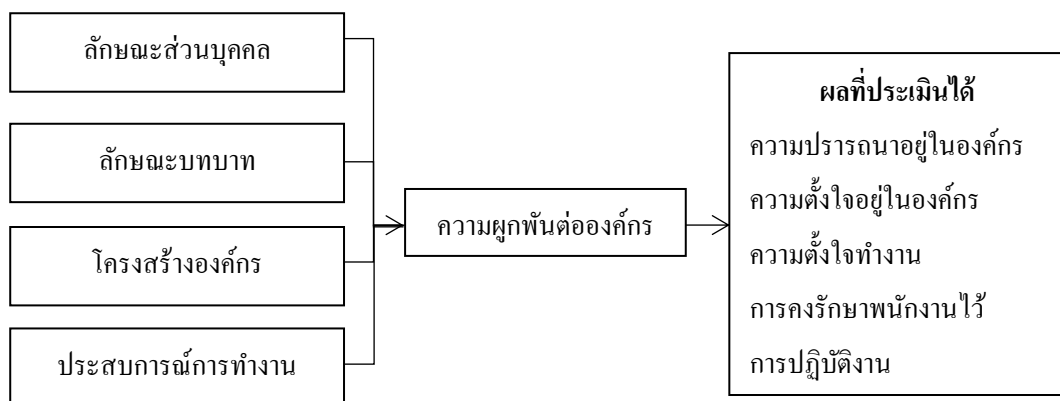
4.1 ความก้าวหน้า

4.2 การเรียนรู้และพัฒนา

กล่าวโดยสรุป จากที่ได้ทำการศึกษาและสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรพบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่จะใช้เครื่องมือวัดของ Meyer and Allen เนื่องจากสามารถวัดได้และครอบคลุมความผูกพันใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานเพราะได้มีการสรุป และกำหนดตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างชัดเจน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Steers and Porter (1982) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้



ภาพที่ 3 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-relater characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างขององค์กร (Strucral characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบของการบริหารของผู้บริหาร

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน จูติมา วงศ์นาค, 2544, หน้า 38) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมา ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบกับงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพางาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

Buchanan (1974 อ้างถึงใน สายพิน สว่างจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of organizational commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role-related characteristics factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำ ทักษะในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของคนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน



449320343

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไร ในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

คาร์นิ เทียมเพ็ชร (2556) เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาตามแนวความคิดข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ความผูกพันทางการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ความมั่งคั่งในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคล ทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกล่อมเกลาทางสังคม และกระบวนการกล่อมเกลาทางองค์กร จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ลักษณะพบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ (Steers and Porter, 1983 อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 33-34; Cherrington, 1994 อ้างถึงใน วิฑิตมา วงศ์นาค, 2544, หน้า 38-40)

- 3.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
- 3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job characteristics)
- 3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)

จากแนวคิดของนักวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถส่งผลให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ถึงแม้ว่าแนวคิดของนักวิจัยมีความแตกต่างกันก็ตาม แต่ลักษณะปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน

ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ

สยามบรมราชกุมารี ระยอง

ประวัติโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี
ระยอง

โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง (Rayong Hospital in Honor of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn) ตั้งอยู่เลขที่ 111 ถนนสุขุมวิท ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21150 เป็นโรงพยาบาลประเภททั่วไป ระดับ M1 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เดิมชื่อ โรงพยาบาลมาบตาพุด เปิดทำการครั้งแรกเมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2541 เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง มีเนื้อที่ 7 ไร่ โดยเปิดให้บริการเฉพาะแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน มีแพทย์ประจำโรงพยาบาล 1 ท่าน คือ นายแพทย์สุรทิน มาลีหวล (ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมาบตาพุดในขณะนั้น) และเปิดให้บริการแผนกผู้ป่วยใน เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2542

ปี พ.ศ. 2544 เปิดบริการงานอาชีวอนามัยขึ้นเพื่อรองรับปัญหาสุขภาพของประชาชน อันเกิดจากมลพิษ และโรคจากการประกอบอาชีพของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมและพื้นที่ใกล้เคียง ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มีการขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เกิดอุบัติเหตุเกี่ยวกับสารเคมีบ่อยครั้ง รวมถึงการเกิดมลพิษทางอากาศส่งผลให้ประชาชนได้รับผลกระทบจากมลพิษสิ่งแวดล้อม จึงถูกประกาศเป็นพื้นที่เขตควบคุมมลพิษ

ปี พ.ศ. 2553 เปิดศูนย์อชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม ให้บริการด้านอาชีวเวชศาสตร์ครบทั้งระบบ และเป็นเครือข่ายครอบคลุมแผนกผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และในชุมชน จากสภาพปัญหาทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นผลให้คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ขยายโรงพยาบาลมาบตาพุด ให้เป็นโรงพยาบาลอาชีวอนามัยขนาด 200 เตียง เพื่อตอบสนองปัญหาเร่งด่วนและความจำเป็นของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2557 โรงพยาบาลมาบตาพุดได้ย้าย ไปยังที่ทำการแห่งใหม่ มีพื้นที่ทั้งหมด 30 ไร่ ติดถนนสุขุมวิท ห่างจากนิคมอุตสาหกรรมประมาณ 5 กิโลเมตร พร้อมทั้งยกระดับเป็น โรงพยาบาลทั่วไป (M1) และในวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2557 โรงพยาบาลมาบตาพุด ได้รับพระมหากรุณาธิคุณ จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี พระราชทานชื่อโรงพยาบาลมาบตาพุดแห่งใหม่ว่า “โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง” ปัจจุบัน โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ



449320343

สยามบรมราชกุมารี ระยอง รับผิดชอบพื้นที่ 38 ชุมชน 43,188 ครัวเรือน จำนวนประชากรทั้งหมด 163,972 คน เป็นประชากรตามทะเบียนราษฎร์ 85,932 คน และประชากรแฝง 78,040 คน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์โรงพยาบาล

โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง มีการบริหารงานเพื่อให้เป็นโรงพยาบาลที่มีมาตรฐานระดับสูง เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป รวมถึงการบริหารงานที่ดีเยี่ยม ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจและอัตลักษณ์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “เป็น โรงพยาบาลทั่วไป (M1) ที่มีคุณภาพและเป็นผู้นำด้านอาชีวอนามัย ระดับประเทศ”

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริการและคลินิกเฉพาะทางให้ได้มาตรฐานตาม Service plan และ ผู้รับบริการพึงพอใจ
2. พัฒนางานส่งเสริม ป้องกัน ฟื้นฟู สุขภาพประชาชน 5 กลุ่มวัย รวมทั้งเฝ้าระวังโรค และภัยสุขภาพโดยบูรณาการร่วมกับเครือข่ายสุขภาพ
3. พัฒนาระบบบริการและวิชาการ ด้านอาชีวอนามัยและเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
5. อภิบาลระบบโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล ให้มีระบบบริหารจัดการทรัพยากร ITA ระบบควบคุมภายใน ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบหลักประกัน ระบบคุ้มครองผู้บริโภค ระบบการเงินการคลัง และสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน

กลยุทธ์ (Strategic goals) = 4 Excellence

1. Service and occupational excellence: พัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาล และอาชีวอนามัยสู่ความเป็นเลิศ
2. P & P and Consumer protection Excellence: พัฒนาคุณภาพงานส่งเสริม ป้องกัน และคุ้มครองผู้บริโภค
3. Governance Excellence: อภิบาลระบบ
4. People Excellence: มุ่งบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พอ-เก่ง-ดี-มีสุข-รักองค์กร) คำนิยาม “MOP3H”

M Mastery เป็นนายตนเอง (รับผิดชอบตนเอง)

O Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P People centered approach ใส่ใจประชาชน

3H: Humility/ Harmony/ Happy ถ่อมตนอ่อนน้อม/ สามัคคี/ บุคลากรมีความสุข



อัตลักษณ์ “รักษองค์กร สามัคคี มีคุณธรรม เลิศล้ำบริการ”

เป้าประสงค์

ด้านผู้รับบริการ

1. ปลอดภัย
2. องค์กรรวมและสร้างเสริมสุขภาพ
3. ฟังพอใจ

ด้านบุคลากร

1. ความสุขและความผูกพันองค์กร
2. มีสมรรถนะ
3. สุขภาพดี (กาย และ ใจ)

ด้านองค์กร

1. บรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์
2. บรรลุผลสำเร็จตาม Performance
3. บรรลุผลสำเร็จตามเข็มมุ่ง

ด้านชุมชน

1. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม
2. สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
3. ชุมชนเข้มแข็ง

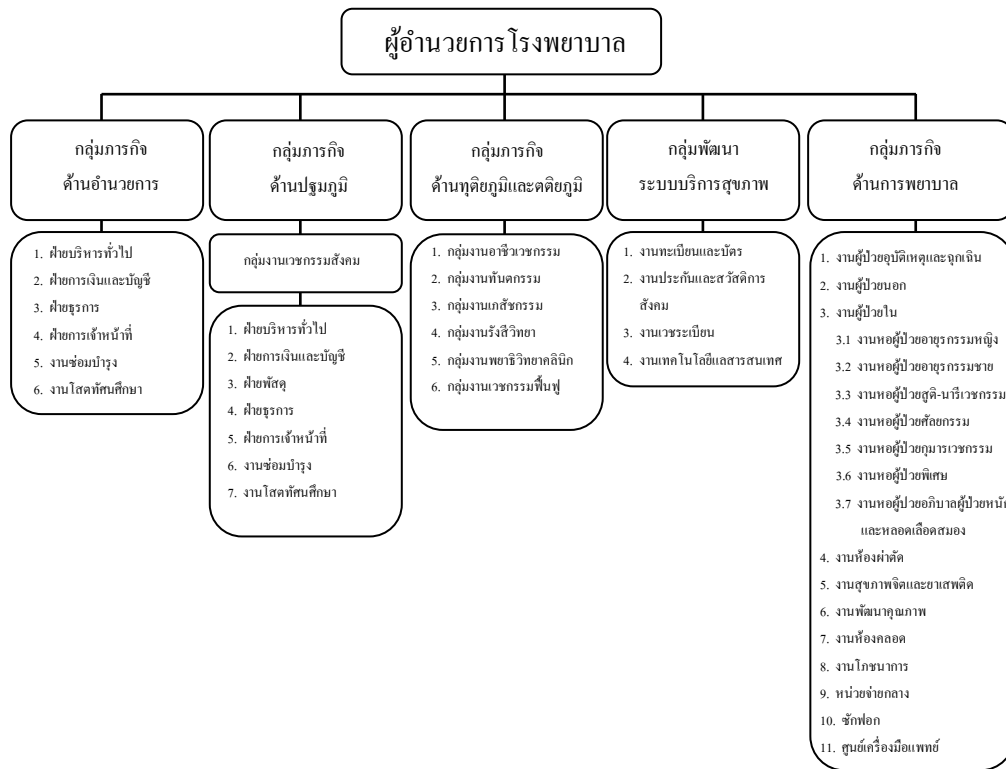
เข็มมุ่ง MDR refer back

โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง มีบุคลากรทั้งหมด 582 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 307 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานราชการ 19 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 102 คน ลูกจ้างชั่วคราว 152 คน พยาบาลวิชาชีพ 199 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2561 จากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล) โดยมีฝั่งการบริหารงานดังภาพที่ 4



449320343



ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กรโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

กองการพยาบาล (2530) ได้กำหนดขอบเขตการทำงานของพยาบาลไว้ ดังนี้

1. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดการกับภาวะสุขภาพ และความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกายสุขภาพจิต ได้แก่ การประเมินเฝ้าระวังและการประสานการดูแลร่วมกับบุคคล ครอบครัวและเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ ในการประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริมการคุ้มครองสุขภาพ รวมถึงการตรวจค้นและให้การรักษาเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยทั้งที่เป็นโรคเฉียบพลัน และโรคประจำท้องถิ่นและการเฝ้าติดตามดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน

2. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการเฝ้าระวังโรค และเฝ้าติดตาม เพื่อควบคุมคุณภาพของการให้บริการ ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง การเป็นที่ปรึกษาและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ

3. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหารจัดการของระบบบริการสุขภาพ การสร้างและรักษาทีมงาน การแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ การส่งเสริมการทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



449320343

4. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการช่วยเหลือและการดูแล ได้แก่ การดูแลเรื่อง ความสุขสบาย การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการฟื้นฟูสภาพ การช่วยเหลือให้ผู้ป่วยและครอบครัว ชุมชนอยู่ด้วยกัน ในภาวะที่ผู้ป่วยเผชิญอยู่กับความทุกข์ทรมาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการวางแผน การดูแลและแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวเข้าใจอาการที่เกิดจากโรค และร่วมกันค้นหาวิธีการจัดการ เพื่อบรรเทาอาการ รวมทั้งสนับสนุนเกื้อกูลในการพัฒนาครอบครัว และชุมชน

5. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการสอนให้ประชาชนมีความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ เป็นบทบาทสำคัญของพยาบาล ซึ่งในการสอนพยาบาลควรต้องคำนึงถึงความพร้อม เทคนิค และวิธีการสอนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ของประชาชน

6. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ ต่าง ๆ นับว่ามีความจำเป็นอย่างมากในยุคโลกาภิวัตน์ พยาบาลจึงไม่เพียงแต่มีทักษะการจัดการ กับเหตุการณ์ฉุกเฉินเท่านั้น ยังต้องสามารถคาดการณ์ และจัดการการกับภาวะวิกฤตได้อย่าง เหมาะสมและมีความปลอดภัยในชีวิต

7. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดระบบงานและกระบวนการให้บริการ โดยมี การจัดระบบสารสนเทศ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาลในการบริหารจัดการ การช่วยเหลือผู้รับบริการ และพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณ ก่อแก้ว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขต บางพระ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกข้อมูลทั่วไปของ บุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ วิเคราะห์ ค่าความสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้าน



449320343

บรรทัดฐานมากที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ ผลของการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ สามารถสรุปผลได้ดังนี้ คือ บุคลากรเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพหย่าร้าง/ ม่าย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีความผูกพันมากกว่ากลุ่มอื่น เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ดารณี เทียมเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน สถานภาพสมรส หน่วยที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน การดำเนินการศึกษาวิจัยเป็นการสำรวจ ทำการศึกษาประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 262 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันของบูชานัน โดยประยุกต์ให้สอดคล้องกับระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับพบว่าบุคลากรมีความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการแสดงตนเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านการแสดงตนอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันในเรื่องของความภาคภูมิใจที่จะบอกใครใครว่าเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ความพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงพยาบาลมีให้ ความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันในเรื่องปัญหาของโรงพยาบาล เป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ร่วมเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ

ด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันในเรื่องการปกป้องชื่อเสียง
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว เป็นสิ่งสำคัญ เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรและบุคคลภายนอกเสมอว่า หน่วยงานแห่งนี้ทำงานมาก
ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช
สระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ 1) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร
ไม่แตกต่างกัน 4) บุคลากรที่มีเงินเดือน/ ค่าตอบแทนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกัน 5) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร
ไม่แตกต่างกัน 6) บุคลากรที่มีหน่วยที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร
ไม่แตกต่างกัน 7) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ดาวิณี แสงลี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาล
ศิริราชปิยมหาราชการุณย์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ
พนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ จำนวน 360 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการ
คำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากการศึกษา
พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยคุณลักษณะของงาน
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันต์ฤทัย ถิ่นวีรพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) แบ่งความผูกพันองค์กรเป็น 3 ด้าน
ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
ทางสังคม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด
(มหาชน) ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงผู้จัดการฝ่าย จำนวน 263 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร



449320343

ของพนักงาน บริษัท รัชองเพียวไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านองค์การเป็นที่พึ่งได้มีค่าคะแนนสูงสุด และมีปัจจัยด้านความท้าทายของงานมีค่าคะแนนต่ำสุด สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันต่อองค์การที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสัมพันธ์ของพนักงานไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

วารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เนชั่นบรอดแคสต์ติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เนชั่นบรอดแคสต์ติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เนชั่นบรอดแคสต์ติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงาน บริษัท เนชั่นบรอดแคสต์ติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way analysis of variance (F-test) และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เนชั่นบรอดแคสต์ติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาและสายงานที่รับผิดชอบต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เนชั่นบรอดแคสต์ติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

เบญจวรรณ พิศพงษ์พรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง ระดับความผูกพันองค์กร ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 291 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ แบบเป็นขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์



449320343

ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (Y1) ด้านผลป้อนกลับของงาน (Y2) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร (Y4) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Y6) ด้านความพึงพอใจขององค์กร (Y7) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ (A4) และด้านเงินเดือน (A7) มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 54.8 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด = $3.770 (Y1) + 0.123 (Y2) + 0.256 (Y4) + 0.157 (Y6) + 0.181 (Y7) + 0.081 (A4) - 0.092 (A7)$

นิชนันท์ วิเศษลา (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท

โอเวอร์ซีอูมินั่ม จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับปฏิบัติการอายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน และท้าทายต่อความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ การให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำพัง การมีโอกาสนในการวางแผนงาน การควบคุมงานที่ทำได้ และการมีอำนาจในการตัดสินใจ ด้านความท้าทายของงาน โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีเป้าหมายใหม่ ๆ ในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่แสดงถึงความสามารถและความเชี่ยวชาญ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ การทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ได้รับการยอมรับจากสังคมทำงาน มีความปลอดภัยและมั่นคงในงาน มีสวัสดิการที่ดีรองรับ ได้รับค่าชื่นชมในงาน และมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ การได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ การส่งเสริมการเติบโตในอาชีพ การช่วยเหลือ



449320343

เกี่ยวข้องกับร้องขอ ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้ และการได้รับความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัว

ธนากร จิตต์ไพบูลย์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 360 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นการวัดประเมินค่า (Rating scale) ประกอบด้วยข้อคำถามด้านความสำคัญของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน ด้านความรู้สึกลึกตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านความผูกพัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ แบบขั้นตอน ผลการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรพบว่า ความสำคัญของงาน (X4), ความก้าวหน้าในงาน (X5), ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (X6), ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (X7), ความรู้สึกลึกตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X8), ความพึงพอใจขององค์กร (X9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.538 ถึง 0.752 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรพบว่า ความรู้สึกลึกตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญของงาน รายได้ 3 (1 = 15,001-20,000 บาท) ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่า 0.407, 0.281, 0.148, 0.108 และ 0.081 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านรายได้ 1 (1 = ต่ำกว่า 10,000 บาท) ส่งผลทางลบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยปัจจัยความรู้สึกลึกตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านรายได้ 1 (1 = ต่ำกว่า 10,000 บาท) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรต่ำสุด



449320343

ตารางที่ 1 ทบทวนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์/ ส่งผล/ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

	เพศ	ชื่อ	เคยศึกษาระดับ	เงินเดือน	งานปฏิบัติประเภทและระยะเวลา	(ประเภทอายุ/นอกเหนือ) ใช้โยธา	งานอดิเรก/งานพิเศษ	งานในหน่วยงาน	ความพึงพอใจต่อที่ทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร
สุวรรณ ก่อแก้ว (2558)	✓ *	✓ *	✓ *	✓ *	✓	✓ *					
ดารณี เทียมเพชร (2556)		✓ *	✓ *	✓	✓	✓ *					
ดาวิณี แสงลี (2559)	✓ *	✓ *	✓ *		✓		✓				
สันต์ฤทัย ลีวีรพันธ์ (2550)	✓	✓ *	✓ *	✓	✓						
วราภรณ์ ลิเลิศพันธ์ (2557)	✓ *	✓ *	✓	✓ *	✓ *	✓ *		✓ *		✓ *	
เบญจวรรณ พิชรพงศ์พรรณ (2555)	✓	✓ *		✓	✓	✓	✓ *	✓	✓	✓ *	✓ *
นิชนันท์ วิเศษลา (2555)	✓	✓		✓	✓	✓	✓ *	✓	✓ *	✓	✓ *
ธนากร จิตดีไพบูลย์ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓ *	✓ *	✓	✓ *	✓ *	✓ *

* ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์/ ส่งผล/ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนตัวแปรอิสระจากตาราง พบว่ามีตัวแปร 11 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์/ ส่งผล/ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรมาศึกษาเพียง 8 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร



449320343

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำนวน 182 คน (ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ณ วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2561 จากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำนวน 130 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ประชากรมีขนาด 190 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะเท่ากับ 127 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้นำชุดคำถามของ Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์สมบัติ, 2552, หน้า 237-239) มาใช้ และแบบสอบถามบางตอนผู้วิจัยได้สร้างเอง โดยข้อคำถามมีลักษณะแบบปลายปิด (Closed ended question) แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามลักษณะทั่วไปของบุคคล ได้แก่ อายุ ประเภทการจ้าง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ สถานภาพการสมรส และหน่วยที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ



449320343

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 16 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน (ข้อคำถามที่ 1-5) ความก้าวหน้าของงาน (ข้อคำถามที่ 6-11) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ข้อคำถามที่ 12-16) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ดังนี้

ระดับ	ให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 10 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ (ข้อคำถามที่ 1-5) ความพึงพอใจขององค์กร (ข้อคำถามที่ 6-10) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ดังนี้

ระดับ	ให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง มีจำนวน 18 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านทางจิตใจ (ข้อคำถามที่ 1-6) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (ข้อคำถามที่ 7-12) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (ข้อคำถามที่ 13-18)

ลักษณะการตอบคำถามเป็นแบบประมาณค่า มี 7 ระดับ ซึ่งเป็นมาตรวัดที่แบบสอบถามของ Allen and Meyer ใช้ แบ่งเป็น 7 ช่วงคะแนน (7 Point scale) อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ปรับมาตรวัดของ Allen and Meyer จากการแบ่งเป็นช่วง 7 คะแนน ให้เป็น 5 คะแนน คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 2 กลุ่ม คือ คำถามเชิงบวก และคำถามเชิงลบ



449320343

ตารางที่ 2 คำถามเชิงบวกและเชิงลบของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ความผูกพันด้านจิตใจ	1, 2, 5	3, 4, 6
ความผูกพันด้านการคงอยู่	7, 8, 9, 10, 11, 12	-
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	13, 14, 15, 16, 17, 18	-

อย่างไรก็ตามได้ปรับมาตรวัดของ Allen and Meyer จากการแบ่งเป็นช่วง 7 คะแนน ให้เป็น 5 คะแนน ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีการให้คะแนนในแต่ละข้อดังนี้

ระดับ	ให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนั้น เพื่อที่จะให้คำถามมีความสมบูรณ์ ในเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ การวิจัย ความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และตัดคำถามที่ไม่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. นายแพทย์สุรทิน มาลีหาล ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง
2. นางสาวรวม บุณยปรัชญาทร รองผู้อำนวยการกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง
3. ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์ (QR Code) ไปทดสอบใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ครั้งนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.904 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเท่ากับ 0.924 ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.714 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและมีการปรับแก้ตามคำแนะนำแล้ว ยื่นต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัย และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (QR Code) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ด้วยตนเอง จำนวน 130 ฉบับ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้
2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) เพื่อทำนายหรืออธิบายว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักความสำคัญ (B, Beta) และค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน (R^2) เพื่อร่วมกันอธิบายหรือทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้มากน้อยเพียงใด



449320343

การเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise regression)

เป็นวิธีที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด และได้โมเดลที่ประหยัดที่สุด การวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise จะทำการทดสอบตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสมการไปแล้วทุกครั้งที่มีการนำตัวแปรใหม่เข้าในสมการ หมายความว่า ตัวแปรพยากรณ์บางตัวที่เข้าไปในสมการแล้วก็สามารถถูกจัดออกจากสมการได้ หากพบว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวนั้นไม่ได้ส่งผลให้ค่า R^2 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่ได้มีส่วนทำให้การพยากรณ์ต่อตัวแปรเกณฑ์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ)

เกณฑ์การแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของข้อมูลตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความผูกพันด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้วิธีการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้น ตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2542, หน้า 82)

สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{อันตรภาคชั้น} = 0.8$$

จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถนำมากำหนดคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับ แล้วนำมาแปลความหมาย และสรุปผลตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านลักษณะงาน (ตอนที่ 2) ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน (ตอนที่ 3) และความผูกพันต่อองค์กร (ตอนที่ 4) ได้ดังนี้



449320343

ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน (ตอนที่ 2), ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพทำงาน
(ตอนที่ 3)

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กร (ตอนที่ 4)			
ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด



449320343

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำนวน 130 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำนวน 130 คน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และสถานภาพ โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)



449320343

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำแนกตามปัจจัย
ลักษณะส่วนบุคคล (n = 130)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	33	25.40
31-40 ปี	67	51.50
41-50 ปี	22	16.90
51-60 ปี	9	6.20
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	125	96.20
ปริญญาโท	5	3.80
ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ		
1-10 ปี	77	59.20
11-20 ปี	32	24.60
21-30 ปี	18	13.80
31-40 ปี	3	2.30
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (จากโรงพยาบาล)		
10,001-20,000 บาท	13	10.00
20,001-30,000 บาท	82	63.10
30,001-40,000 บาท	19	14.60
มากกว่า 40,000 บาท	16	12.30
สถานภาพ		
โสด	47	36.20
สมรส	79	60.80
แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย	4	3.10



449320343

BUU-IThesis 59930128 independent study / recv: 290425562 22:54:13 / seq: 89

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.40 เกือบทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.20 มากกว่าครึ่งมีระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมา มีระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.60 มีรายได้รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (จากโรงพยาบาล) 20,001-30,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมาคือรายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.60 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 36.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกรายด้าน (n = 130)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำคัญของงาน	3.67	0.75	มาก	2
2. ความก้าวหน้าในงาน	3.11	0.84	ปานกลาง	3
3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.60	มาก	1
ภาพรวม	3.61	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา คือ ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับด้านความสำคัญ
ของงาน (n = 130)

ด้านความสำคัญของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่คุณรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่โรงพยาบาล ให้ความสำคัญ	31 (23.80)	53 (40.80)	34 (26.20)	9 (6.90)	3 (2.30)	3.77	0.97	มาก	1
2. งานที่คุณปฏิบัติอยู่นั้น มีส่วนช่วยส่งเสริม ความก้าวหน้าของคุณ	21 (16.20)	62 (47.70)	35 (26.90)	9 (6.90)	3 (2.30)	3.68	0.91	มาก	3
3. งานที่คุณปฏิบัติมีโอกาส ได้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบ ใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม	20 (15.40)	48 (36.90)	42 (32.30)	17 (13.10)	3 (2.30)	3.50	0.98	มาก	4
4. งานที่คุณรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับงาน	28 (21.50)	54 (41.50)	36 (27.70)	10 (7.70)	2 (1.50)	3.74	0.94	มาก	2
ภาพรวม						3.67	0.75	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมด้านความสำคัญของงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ งานที่คุณรับผิดชอบ
เป็นงานที่โรงพยาบาล ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อันดับ 2 คือ งานที่คุณ
รับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อันดับ 3
คือ งานที่คุณปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของคุณ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.68 และอันดับสุดท้าย คือ งานที่คุณปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ
ที่แตกต่างจากเดิม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับด้านความก้าวหน้า
ในงาน (n = 130)

ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โรงพยาบาล สนับสนุนให้คุณได้มี โอกาสเรียนรู้และพัฒนา ในทุกด้านในการทำงาน	15 (11.5)	39 (30.00)	51 (39.20)	16 (12.30)	9 (6.90)	3.27	1.05	ปานกลาง	2
2. โรงพยาบาล มีการ พิจารณาความก้าวหน้า ในอาชีพที่ชัดเจน และโปร่งใส	5 (3.80)	36 (27.70)	44 (33.80)	28 (21.50)	17 (13.10)	2.88	1.08	ปานกลาง	4
3. โรงพยาบาล มีการ จัดอบรมเพื่อเพิ่ม สมรรถนะของบุคลากร สม่ำเสมอ	12 (9.20)	54 (41.50)	44 (33.80)	12 (9.20)	8 (6.20)	3.38	0.99	ปานกลาง	1
4. คุณมีโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพการงานที่ โรงพยาบาล	6 (4.60)	31 (23.80)	54 (41.50)	22 (16.90)	17 (13.10)	2.90	1.06	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.11	0.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมด้านความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ราชอง อยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ โรงพยาบาล
มีการจัดอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38
อันดับ 2 คือ โรงพยาบาลสนับสนุนให้คุณได้มีโอกาสรู้และพัฒนาในทุกด้านในการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อันดับ 3 คือ คุณมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
ที่โรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และอันดับสุดท้ายคือ โรงพยาบาล มีการ
พิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับด้านความสัมพันธ์
ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (n = 130)

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คุณมีความสัมพันธ์อันดี ต่อเพื่อนร่วมงาน	36 (27.70)	79 (60.80)	11 (8.50)	3 (2.30)	1 (0.80)	4.12	0.72	มาก	1
2. เมื่อคุณมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของคุณ ให้ความช่วยเหลือด้วย ความเต็มใจ	29 (22.30)	77 (59.20)	21 (16.20)	2 (1.50)	1 (0.80)	4.01	0.72	มาก	2
3. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึก ที่ดีต่อคุณ	26 (20.00)	77 (59.20)	22 (16.90)	4 (3.10)	1 (0.80)	3.95	0.75	มาก	3
4. เพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานของคุณมีความ สามัคคีเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	26 (20.00)	70 (53.80)	28 (21.50)	5 (3.80)	1 (0.80)	3.88	0.79	มาก	4
5. คุณรู้สึกว่าตนเองเป็น ส่วนสำคัญในกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน	17 (13.10)	82 (63.10)	28 (21.50)	3 (2.30)	0 (0.00)	3.87	0.65	มาก	5
ภาพรวม						3.97	0.60	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า โดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ระยอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ คุณมี
ความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อันดับ 2 คือ เมื่อคุณมี
ปัญหา เพื่อนร่วมงานของคุณให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.01 อันดับ 3 คือ เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อคุณ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
และอันดับสุดท้าย คือ คุณรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
 ระยอง ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร โดยใช้สถิติ
 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานจำแนก
 รายด้าน (n = 130)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.51	0.73	มาก	1
2. ด้านความพึงพอใจขององค์กร	2.52	0.87	น้อย	2
ภาพรวม	3.07	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานสูงเป็นอันดับหนึ่ง คือ
 ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมา คือ
 ด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผลและอันดับด้านความรู้สึก
 ว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (n = 130)

ด้านความรู้สึกว่าคุณ มีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คุณรู้สึกว่าตนเอง เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า ต่อโรงพยาบาล	18 (13.80)	62 (47.70)	37 (28.50)	10 (7.70)	3 (2.30)	3.63	0.90	มาก	2
2. คุณรู้สึกว่าตนเอง มีส่วนร่วมอย่างมาก ในการทำให้โรงพยาบาล ประสบความสำเร็จ	13 (10.00)	53 (40.80)	50 (38.50)	12 (9.20)	2 (1.50)	3.48	0.86	มาก	3



449320343

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. คุณรู้สึกภูมิใจที่ ได้ทำหน้าที่ในฐานะ เป็นตัวแทนเข้าร่วม กิจกรรมสาธารณประโยชน์ ของโรงพยาบาล	15 (11.50)	73 (56.20)	27 (20.80)	11 (8.50)	4 (3.10)	3.65	0.91	มาก	1
4. คุณรู้สึกภูมิใจ ที่ได้เป็นบุคลากร ของโรงพยาบาล	11 (8.50)	59 (45.50)	41 (31.50)	15 (11.50)	4 (3.10)	3.45	0.92	มาก	4
5. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับคุณ เหมือนกับเพื่อนร่วมงาน	10 (7.70)	56 (43.10)	40 (30.80)	15 (11.50)	9 (6.90)	3.33	1.01	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.51	0.73	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า โดยภาพรวมด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ระยอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ คุณรู้สึก
ภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของโรงพยาบาล อยู่ใน
ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อันดับ 2 คือ คุณรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อ
โรงพยาบาล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อันดับ 3 คือ คุณรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
อย่างมากในการทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48
และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับคุณเหมือนกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับด้านความพึงพอใจ
ขององค์กร (n = 130)

ด้านความพึงพอใจของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลประโยชน์ ตอบแทนที่คุณได้ คุ้มค่ากับความอุสาหะ ที่คุณให้ต่อ โรงพยาบาล	2 (1.50)	25 (19.20)	43 (33.10)	38 (29.20)	22 (16.90)	2.59	1.03	น้อย	2
2. คุณได้รับปัจจัย สนับสนุนอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติ หน้าที่ประจำหรืองาน ที่ได้รับมอบหมาย พิเศษ	3 (2.30)	26 (20.00)	57 (43.80)	28 (21.50)	16 (12.30)	2.78	0.98	ปานกลาง	1
3. โรงพยาบาล สามารถคลี่คลาย ปัญหาความเดือนร้อน แก่บุคลากรได้แม้ว่า เป็นเรื่องส่วนตัว	0 (0.00)	17 (13.10)	35 (26.90)	49 (37.70)	29 (22.30)	2.31	0.96	น้อย	4
4. คุณมีความรู้สึก ว่าโรงพยาบาลยังสนใจ ดูแลคุณหลังจากที่คุณ ได้เกษียณอายุไปแล้ว	0 (0.00)	20 (15.40)	42 (32.30)	37 (28.50)	31 (23.80)	2.39	1.02	น้อย	3
ภาพรวม						2.52	0.87	น้อย	

จากตารางที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง อยู่ใน
ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ คุณได้รับปัจจัย
สนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ อยู่ในระดับ
ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 อันดับ 2 คือ ผลประโยชน์ตอบแทนที่คุณได้ คุ้มค่ากับความอุสาหะ
ที่คุณให้ต่อโรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 อันดับ 3 คือ คุณมีความรู้สึก
ว่าโรงพยาบาลยังสนใจดูแลคุณหลังจากที่คุณได้เกษียณอายุไปแล้ว อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.39 และอันดับสุดท้ายคือ โรงพยาบาลสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนแก่บุคลากรได้
แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31

ความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้าน (n = 130)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.09	0.70	ปานกลาง	1
2. ความผูกพันต่อเนื่อง	2.66	0.45	ปานกลาง	2
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	2.32	0.93	น้อย	3
ภาพรวม	2.86	0.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นอันดับหนึ่ง คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และค่าเฉลี่ยของความผูกพันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับความผูกพันด้านความรู้สึก (n = 130)

ความผูกพันด้าน ความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คุณรู้สึกเต็มใจ เป็นอย่างยิ่งที่จะอยู่กับ โรงพยาบาลนี้ตลอดไป	7 (5.40)	33 (25.40)	40 (30.8)	24 (18.50)	26 (20.00)	2.78	1.19	ปานกลาง	8
2. คุณรู้สึกสนุกเมื่อ ได้พูดถึงโรงพยาบาล กับบุคคลภายนอก	5 (3.80)	32 (24.60)	47 (36.20)	35 (26.90)	11 (8.50)	2.88	1.00	ปานกลาง	7

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความผูกพันด้าน ความรู้สึกรู้สึก	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. หากโรงพยาบาล ประสบปัญหา คุณจะ รู้สึกว่าคุณ ประสบปัญหาเช่นกัน	26 (20.00)	56 (43.10)	31 (23.80)	11 (8.50)	6 (4.60)	3.65	1.04	มาก	1
4. คุณคิดว่า คุณจะ รู้สึกผูกพันกับ โรงพยาบาลอื่น ได้เท่า ๆ กับที่คุณรู้สึก ผูกพันกับ โรงพยาบาล นี้	7 (5.40)	34 (26.20)	54 (41.50)	18 (13.80)	17 (13.10)	2.97	1.07	ปานกลาง	6
5. คุณไม่รู้สึกถึง ความเป็นสมาชิก ครอบครัวของ โรงพยาบาลนี้ (เชิงลบ)	10 (7.70)	21 (16.20)	46 (35.40)	38 (29.20)	15 (11.50)	3.21	1.09	ปานกลาง	2
6. คุณไม่รู้สึก ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ กับ โรงพยาบาลนี้ (เชิงลบ)	11 (8.50)	24 (18.50)	53 (40.80)	30 (23.10)	12 (9.20)	3.06	1.06	ปานกลาง	4
7. โรงพยาบาลนี้ มีความหมายเป็น อย่างยิ่งต่อตัวคุณ	6 (4.60)	33 (25.40)	61 (46.90)	19 (14.60)	11 (8.50)	3.03	0.96	ปานกลาง	5
8. คุณไม่รู้สึกว่าเป็นสมาชิกของ โรงพยาบาลเท่าใดนัก (เชิงลบ)	9 (6.90)	16 (12.30)	62 (47.70)	31 (23.80)	12 (9.20)	3.13	0.99	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.09	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ
หากโรงพยาบาลประสบปัญหา คุณจะรู้สึกว่าคุณประสบปัญหาเช่นกัน อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อันดับ 2 คือ คุณไม่รู้สึกถึงความเป็นสมาชิกครอบครัวของโรงพยาบาลนี้

(เชิงลบ) อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 อันดับ 3 คือ คุณไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลเท่าใดนัก (เชิงลบ) อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และอันดับสุดท้ายคือ คุณรู้สึกเต็มใจเป็นอย่างยิ่งที่จะอยู่กับโรงพยาบาลนี้ตลอดไป อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับ
ความผูกพันต่อเนื่อง (n = 130)

ความผูกพันต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คงเป็นเรื่องยากมากที่คุณจะลาออกเดี๋ยวนี้ แม้ว่า คุณจะเต็มใจที่จะลาออกก็ตาม	26 (20.00)	28 (21.50)	32 (24.60)	20 (15.40)	24 (18.50)	3.09	1.38	ปานกลาง	2
2. ถ้าคุณลาออกจากโรงพยาบาลเดี๋ยวนี้ ชีวิตของคุณคงจะยุ่งเหยิงมากเกินไปที่จะรับได้	18 (13.80)	21 (16.20)	28 (21.50)	32 (24.60)	31 (23.80)	2.72	1.36	ปานกลาง	4
3. ถ้าคุณลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ คุณก็ไม่เดือดร้อนทางการเงิน (เชิงลบ)	18 (13.80)	27 (20.80)	48 (36.90)	23 (17.70)	14 (10.80)	2.91	1.17	ปานกลาง	3
4. คุณมีทางเลือกน้อยเกินไปที่จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ (เชิงลบ)	13 (10.00)	18 (13.80)	47 (36.20)	26 (20.00)	26 (20.00)	3.26	1.22	ปานกลาง	1
5. ผลกระทบอันหนักหน่วงของการลาออกจากโรงพยาบาลนี้คือ คุณไม่ค่อยมีทางเลือกในการหางค์กรใหม่ (เชิงลบ)	7 (5.40)	16 (12.30)	29 (22.30)	40 (30.80)	38 (29.20)	2.34	1.18	น้อย	5



449320343

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความผูกพันต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6. เหตุผลหลัก ๆ ที่คุณยอมอยู่กับโรงพยาบาลนี้ต่อไป คือ ถ้าหากคุณลาออก คุณต้องเสียหายมากมาย องค์กรอื่น อาจไม่ได้ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการมากเท่ากับที่นี่	2 (1.50)	9 (6.90)	35 (26.90)	37 (28.50)	47 (36.20)	2.09	1.02	น้อย	6
	ภาพรวม					2.66	0.45	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อเนื่อง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ คุณมีทางเลือกน้อยเกินไปที่จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ (เชิงลบ) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อันดับ 2 คือ คงเป็นเรื่องยากมากที่คุณจะลาออกเดี๋ยวนี้ แม้ว่า คุณจะเต็มใจที่จะลาออกก็ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อันดับ 3 คือ ถ้าคุณลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ คุณก็ไม่เดือดร้อนทางการเงิน (เชิงลบ) อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และอันดับสุดท้าย คือ เหตุผลหลัก ๆ ที่คุณยอมอยู่กับโรงพยาบาลนี้ต่อไป คือ ถ้าหากคุณลาออก คุณต้องเสียหายมากมาย องค์กรอื่นอาจไม่ได้ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการมากเท่ากับที่นี่ อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับความผูกพัน
ที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (n = 130)

ความผูกพันด้านมาตรฐาน ทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การย้ายโรงพยาบาล บ่อย ๆ นั้น ไม่ได้ผิด จรรยาบรรณหรือศีลธรรม อะไรเลย (เชิงลบ)	57 (43.80)	33 (25.40)	24 (18.50)	5 (3.80)	11 (8.50)	2.08	1.24	น้อย	2
2. ถ้ามีโรงพยาบาลอื่น เสนองานที่ดีกว่าในปัจจุบัน คุณจะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ ไม่ถูกต้องถ้าคุณจะลาออก จากที่นี่	11 (8.50)	13 (10.00)	45 (34.60)	29 (22.30)	32 (24.60)	2.55	1.21	น้อย	1
ภาพรวม						2.32	0.93	น้อย	

จากตารางที่ 14 พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี ระยอง อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
อันดับ 1 คือ ถ้ามีโรงพยาบาลอื่นเสนองานที่ดีกว่าในปัจจุบัน คุณจะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องถ้าคุณ
จะลาออกจากที่นี่ อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการนำตัวแปรอิสระ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน และรายได้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้า
ในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร มาวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอย
เชิงพหุ (Multiple linear regression) วิธีสเต็ปไวด์ (Stepwise method) เพื่อทำนายหรืออธิบายว่า
ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักความสำคัญ (B, Beta)
และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2)

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง (n = 130)

ตัวแปร	B	Beta	SE	t
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล				
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.15	0.15	0.07	2.24*
ปัจจัยด้านลักษณะงาน				
ความก้าวหน้าในงาน	0.71	0.30	0.19	3.80**
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน				
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.89	0.41	0.17	5.27**
ค่าคงที่ (Constant)	19.41		2.75	7.07**
$R^2 = 0.44$ $SEE = 6.07$ $F = 32.95^{**}$				

** ระดับสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับสำคัญทางนัยสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 0.01 มีจำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อธิบายได้ว่า ยิงพยาบาลวิชาชีพ ฯ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้นเท่าใด ยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพ ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเช่นกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อธิบายได้ว่า ยิงพยาบาลวิชาชีพ ฯ รู้สึกว่าความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้นเท่าใด ยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพ ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเช่นกัน
3. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า ยิงพยาบาลวิชาชีพ ฯ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานมากขึ้นเท่าใด ยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพ ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลของปัจจัยทั้งสามตัวนี้ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (Beta = 0.41) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญต่อองค์กร (Beta = 0.30) และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Beta = 0.15) โดยทั้งสามปัจจัยนี้ร่วมกันทำนาย หรืออธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ ร้อยละ 44.00 ($R^2 = 0.44$)

นอกจากนั้น สามารถเขียนเป็นสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ได้ดังนี้

สมการถดถอยจากคะแนนดิบ

ความผูกพันต่อองค์กร = 19.41**

+ 0.89 (ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร)**

+ 0.71 (ความก้าวหน้าในงาน)**

+ 0.15 (ระยะเวลาการปฏิบัติงาน)*

สมการถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร = 0.41 (ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร)**

+ 0.30 (ความก้าวหน้าในงาน)**

+ 0.15 (ระยะเวลาการปฏิบัติงาน)*

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ปัจจัยอายุส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติฯ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติฯ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. ปัจจัยรายได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ปัจจัยความสำคัญของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ปัจจัยความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่	ยอมรับสมมติฐาน
6. ปัจจัยความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ปัจจัยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่	ยอมรับสมมติฐาน
8. ปัจจัยความพึงพอใจขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นคงที่	ปฏิเสธสมมติฐาน



449320343

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำนวน 182 คน (ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ณ วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2561 จากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นการวัดประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รายด้านดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.904 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเท่ากับ 0.924 และความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.714

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.50 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.20 ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (จากโรงพยาบาล) 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.10 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.80



449320343

BUU-IThesis 59930128 Independent study / rev: 29042562 22:54:13 / seq: 89

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะงานพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา คือ ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสพการณ์ในการทำงานพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านความรู้ที่คิดว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

4. โดยภาพรวมพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และค่าเฉลี่ยของความผูกพันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความก้าวหน้าในงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44 โดยปัจจัยด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.89 หน่วย รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.71 หน่วย และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.15 หน่วย

6. สรุปสมมติฐาน

6.1 ปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ ขอมรับสมมติฐาน

6.2 ปัจจัยอายุ รายได้ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ฯ ปฏิเสธสมมติฐาน



449320343

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง พบว่า ความสำคัญของงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพ ได้รับมอบหมายงานที่สามารถสร้างผลกระทบต่อชีวิตหรืองานของผู้อื่น ทั้งภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญ และจะพยายามปฏิบัติงานอย่างประณีต เอาใจใส่ ด้วยเห็นว่างานนั้นมีคุณค่าและความสำคัญของงาน เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จแก่ตนเอง ประกอบกับผู้บังคับบัญชาเองได้ให้ความสำคัญกับงาน และเป็นงานที่เรียกได้ว่าเป็นหัวใจหลักขององค์กร รวมไปถึงการทำงานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อพบปะ ทำความรู้จัก สร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน จิตติมา วงศ์นาค, 2544, หน้า 38) ที่ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรก็พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน แนวคิดของ Buchanan (1974 อ้างถึงใน สายพิณ สว่างจิต, 2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of organizational commitment) ก็พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดของ Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 33-34) และ Cherrington (1994 อ้างถึงใน จิตติมา วงศ์นาค, 2544, หน้า 38-40) ก็พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job characteristics) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับวิจัยของธนากร จิตดีไพบูลย์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี ก็พบว่า ด้านความสำคัญของงานและด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรได้รับการยกย่องให้มีความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับโอกาส การสนับสนุนจาก



449320343

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แต่ในทางกลับกันด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะความรู้สึกว่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตได้น้อยเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974 อ้างถึงใน สายพิณ สว่างจิต, 2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of organizational commitment) ก็พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กรอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทอทิศคนให้กับองค์กร พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับที่อื่นแล้ว ถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของประโยชน์ที่สูญเสียไป และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานของสังคมหรือองค์กร ขอมรับการย้ายองค์กร หากองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่าในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ธรรมศักดิ์ ศิสมศักดิ์, 2546) ก็พบว่าความผูกพัน หมายถึง ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึกว่าเป็นผลของอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรพนักงานที่มีความผูกพันอย่างแรงกล้าจะผนวกตนเอง (Identities) คือเข้าไปเกี่ยวข้องและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ส่วนความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง มีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึง “ค่าใช้จ่าย” (หรือการลงทุนที่สูญเสียไป) ที่มีความผูกพันกับการระงับกิจกรรม (การลาออก)

4. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง พบว่า ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Beta 0.41) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Beta 0.30) อายุงาน (Beta 0.15) ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนด้านอื่น ๆ



449320343

ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยทั้ง 3 ปัจจัยนี้ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44.00

5. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ขอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ มีความภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่ในฐานะพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จในการให้บริการในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ระดับความผูกพันองค์กร ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอก เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ก็พบว่า ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับวิจัยของธนากร จิตดีไพบูลย์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี ก็พบว่า ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

6. จากผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ขอมรับสมมติฐาน เนื่องจาก องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ สิลิศจันทร์ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ก็พบว่า ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับมาก

7. จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ขอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ สิลิศจันทร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ก็พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Steer and Porter (1983 อ้างถึงใน ภัทรวฑู สัทธศาสตร์, 2547, หน้า 43-44) ที่ศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร (Tenure in organization) ก็พบว่า ระยะเวลา



449320343

ในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

เมื่อนำผลความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบกับผลความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer) ของกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2559 พบว่า อยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับปานกลาง (ปี พ.ศ. 2559 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18, ปี พ.ศ. 2561 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30) โดยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเล็กน้อย เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการวิจัย อาจตอบได้ว่ามาจากปัจจัยอายุงานของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ทำให้เกิดโอกาส การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้น้อย เนื่องจากส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่มีรูปแบบตายตัวตามมาตรฐานงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติกำกับ ซึ่งทำให้การเพิ่มปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรนั้นทำได้ค่อนข้างจำกัด รวมทั้งในส่วนของด้านความก้าวหน้าในงานนั้น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มีปัจจัยหลายส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยส่วนใหญ่จะมาจากนโยบายและหลักเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีผลกับโรงพยาบาลทั่วประเทศ ทั้งในเรื่องการจัดทำกรอบอัตรากำลังของหน่วยบริการสาธารณสุข (FTE) ทำให้เงื่อนไขในการบรรจุเข้ารับราชการของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างนั้น โรงพยาบาลต้องมีภาระงานตามที่กระทรวงกำหนด จึงจะสามารถเพิ่มกรอบอัตรากำลังได้ ในส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการ (บรรจุปี พ.ศ. 2555 ตามมติ ครม. พ.ศ. 2552 ให้ขยายโรงพยาบาลจาก 30 เดียงเป็น 200 เดียง) จะสามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ในระดับชำนาญการงาน จะต้องดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ระยะเวลา 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรี (ระยะเวลา 4 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิกการศึกษา ปริญญาโท และระยะเวลา 2 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิกการศึกษา ปริญญาเอก) จึงจะสามารถทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งหมายถึง จะเริ่มทำผลงานได้ในปี พ.ศ. 2561 และส่วนของพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ จะสามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ในระดับชำนาญการพิเศษ พิจารณาจากภาระงานและจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งปัจจุบัน มีพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ 1 ท่าน และอยู่ระหว่างการพิจารณา 3 ท่าน รวมเป็น 4 ท่าน จากจำนวนพยาบาลทั้งสิ้น 199 คน หรือคิดเป็นเพียง ร้อยละ 7.96 เท่านั้น จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าด้านความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมีส่วนช่วยส่งเสริมได้อย่างจำกัด



449320343

BUU-1Thesis 59930128 Independent study / rev: 29042562 22:54:13 / seq: 89

จากการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานของโรงพยาบาล ส่งผลโดยตรงในด้านความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากกระทรวงสาธารณสุขไม่มีแนวทางเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง นำไปสู่การลาออกของพยาบาลและส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในอนาคตได้ กระทรวงสาธารณสุขควรสร้างขวัญกำลังใจในเรื่องของความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อรักษากำลังพยาบาลวิชาชีพในระบบ สำหรับการรองรับความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น และรองรับสังคมผู้สูงอายุที่กำลังจะมาถึง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ราชอง” มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความก้าวหน้าในงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลร้อยละ 44.00 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดซึ่งก็คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำสุด

ในการรักษาพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสนองตอบความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหาร ควรมีระบบในการสรรหา คัดเลือก และกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน ให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปลูกจิตสำนึกให้เห็นถึงความสำคัญของงาน ให้รู้สึกว่าพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ มีความสำคัญต่อองค์กร
2. ผู้บริหาร ควรมีการพิจารณาทบทวน ค่าจ้าง/ เงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่พยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ได้รับ ให้มีความเหมาะสมและเป็นรูปธรรมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ในองค์กรเป็นที่พึงได้ และเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
3. ผู้บริหาร ควรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สร้างความผูกพันระหว่างพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร



449320343

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหาร ควรมีการจัดอบรมหรือประชุมในองค์กร แสดงความยินดี ชมเชยกับพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่ง ให้พยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการประชุมกำหนดนโยบายตามความเหมาะสม วางแผนการดำเนินงานและสามารถกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง สร้างความเข้าใจให้กับพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ต่อองค์กร

2. ผู้บริหาร ควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรวมถึงเจ้าหน้าที่ในองค์กร ที่ต้องทำงานร่วมกันรู้จักกัน สร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งเสริมกิจกรรมในการลดช่องว่างการปฏิบัติงานในองค์กร และปลูกฝังค่านิยมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคีและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีทัศนคติตรงกันทั้ง 2 ฝ่าย ส่งเสริมการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน สร้างกรอบการทำงานและกฎระเบียบที่ยืดหยุ่นพอดี สร้างการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในเรื่องงานและไม่ใช่งานที่จะปรับปรุงองค์กร ผ่าน โครงการต่าง ๆ เป็นเวทีให้สามารถแสดงออก เปิดรับความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผลักดันให้โครงการนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำมาใช้งานได้จริงในองค์กร

3. ผู้บริหาร ควรมีการจัดสวัสดิการสำหรับพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ในองค์กร ให้มากขึ้น นอกเหนือจากปัจจัยด้านรายได้ที่เป็นตัวเงิน การสร้างระบบสวัสดิการที่ดี เช่น การจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ (การมีหุ้นในร้านค้าสวัสดิการ/ การให้สิทธิซื้อสินค้า/ ส่วนลดในการใช้บริการ) การจัดหาที่พักอาศัย สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุตร สถานที่ออกกำลังกายหรือฟิตเนสเช่นเตอร์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาในส่วนของโรงพยาบาลภายในจังหวัดระยอง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันภายในพื้นที่

2. ควรมีการศึกษาในส่วนของโรงพยาบาลที่มีขนาดเดียวกัน (M1) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

3. ใช้เทคนิควิธีการเก็บข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้การศึกษามีความถูกต้องและประเด็นที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่าสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44.00

แสดงว่ายังมีด้านอื่น ๆ อีกร้อยละ 56.00 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทรัพยากร เครื่องมือ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร



449320343

BUU-IThesis 59930128 independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม*. วิทยานิพนธ์
จิตวิทยามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กองการพยาบาล. (2530). *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
ปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข.
- ชูลีพร เจริญนิศย์. (2549). *ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลัง
การแปรรูปบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตติมา วงศ์นาค. (2544). *การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท แลนด์แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม
ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*.
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารณี เทียมเพชร. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรใน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวิณี แสงลี. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาการุณย์*.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ โรงแรมและการท่องเที่ยว,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทัศนีย์ สร้อยฟ้า. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ*.
วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบาย
สวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



449320343

- ชนากร จิตต์ไพบูลย์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของพนักงานโรงงานสยามไซเคิล อินคัสตรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นภาพัญญ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ผ่องเกล้าช. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุณย์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิชนันท์ วิเศษลา. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท โอเวอร์ซี อลูมิเนียม จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ประยูรศรี บุตรแสนคม. (2555). *การคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยพหุคูณ*. *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 55.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2547). *ความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัท ฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เทเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศาสตร์ทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



449320343

- พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไฮเออร์ อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). *การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ภัทรรุช สิริศาสตร์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานควบคุมงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วชิรญาณ ตั้งทวีกิจ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมเจอร์พอยส์ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ธารทอง เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา สุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สายพิณ สว่างจิต. (2548). *ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



449320343

- สุนันท์ ปิ่นทอง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวรรณ ก่อแก้ว. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment). *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 9(34), 34-41.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Alutto, J. A., Hrebiniak, L. B., & Alonso, R. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Force*, 51, 448-454.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Hunt, S. D., Chonko, L. B., & Wood, V. R. (1985). Organizational commitment and marketing. *Journal of Marketing*, 49, 112-126.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, And consequences of organization commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McKenna, R. J. (1994). Clinical aspects of cancer in the elderly: Treatment decisions, treatment choices and follow up. *Cancer Supplement*, 74(7), 2017-2117.

- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and accupation: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 8(4), 538-551.
- Mowday, R. T, Steer, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-49.



449320343

BUU 1Thesis 59930128 independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

ภาคผนวก



449320343

BUU :Thesis 59930128 independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำงานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งตรงกับความเป็นจริงตามความเห็นของท่านมากที่สุด ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือเติมคำลงในช่องว่าง

1. อายุปี (อายุเต็มปี)
2. ระดับการศึกษา 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท 3) ปริญญาโทขึ้นไป
3. ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปี (อายุเต็มปี)
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1) 10,001-20,000 บาท 2) 20,001-30,000 บาท
 3) 30,001-40,000 บาท 4) 40,001 บาท ขึ้นไป
5. สถานภาพ 1) โสด 2) สมรส 3) แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย
6. หน่วยที่ปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> 1) กลุ่มการพยาบาล	<input type="checkbox"/> 2) ศัลยกรรม
<input type="checkbox"/> 3) สูติ-นรีเวชกรรม	<input type="checkbox"/> 4) กุมารเวชกรรม
<input type="checkbox"/> 5) อายุรกรรมชาย	<input type="checkbox"/> 6) อายุรกรรมหญิง
<input type="checkbox"/> 7) พิเศษ	<input type="checkbox"/> 8) อุบัติเหตุและฉุกเฉิน (ER)
<input type="checkbox"/> 9) หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU)	<input type="checkbox"/> 10) ห้องผ่าตัด (OR)
<input type="checkbox"/> 11) แผนกผู้ป่วยนอก	<input type="checkbox"/> 12) สุขภาพจิต
<input type="checkbox"/> 13) เวชกรรมสังคม	<input type="checkbox"/> 14) การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ (IC)
<input type="checkbox"/> 15) อาชีวอนามัย	<input type="checkbox"/> 16) งานประกันและสวัสดิการสังคม
<input type="checkbox"/> 17) งานพัฒนาคุณภาพ (HA)	<input type="checkbox"/> 18) งานสุขภาพจิตและยาเสพติด
<input type="checkbox"/> 19) ห้องคลอด (LR)	<input type="checkbox"/> 20) ศูนย์เครื่องมือแพทย์
<input type="checkbox"/> 21) อื่น ๆ โปรดระบุ.....	



449320343

BUU_1Thesis 59930128 Independent study / recv: 29042562 22:54:13 / seq: 89

ตอนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำชี้แจง: ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยที่สุด	4
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	3
ไม่เห็นด้วยที่สุด	2
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	1

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. งานที่คุณรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่โรงพยาบาล ให้ความสำคัญ					
2. งานที่คุณปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของคุณ					
3. งานที่คุณปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม					
4. งานที่คุณรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงาน					
5. โรงพยาบาล สนับสนุนให้คุณ ได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาใน ทุกด้านในการทำงาน					
6. โรงพยาบาล มีการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และโปร่งใส					
7. โรงพยาบาล มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร สม่ำเสมอ					
8. คุณมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานที่โรงพยาบาล					
9. คุณมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
10. เมื่อคุณมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของคุณให้ความช่วยเหลือ ด้วยความเต็มใจ					
11. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อคุณ					
12. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของคุณมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
13. คุณรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					



449320343

ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน

คำชี้แจง: ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยที่สุด	4
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	3
ไม่เห็นด้วยที่สุด	2
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	1

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. คุณรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อโรงพยาบาล					
2. คุณรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ					
3. คุณรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของโรงพยาบาล					
4. คุณรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของโรงพยาบาล					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับคุณเหมือนกับเพื่อนร่วมงาน					
6. ผลประโยชน์ตอบแทนที่คุณได้คุ้มค่างับความอุสาหะที่คุณให้ต่อโรงพยาบาล					
7. คุณได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ					
8. โรงพยาบาล สามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนแก่บุคลากรได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว					
9. คุณมีความรู้สึกที่โรงพยาบาล ยังสนใจดูแลคุณหลังจากที่คุณได้เกษียณอายุไปแล้ว					



449320343

ตอนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยที่สุด	4
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	3
ไม่เห็นด้วยที่สุด	2
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	1

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. คุณรู้สึกเต็มใจเป็นอย่างยิ่งที่จะอยู่กับ โรงพยาบาลนี้ตลอดไป					
2. คุณรู้สึกสนุกเมื่อได้พูดคุยถึง โรงพยาบาลกับบุคคลภายนอก					
3. หาก โรงพยาบาลประสบปัญหา คุณจะรู้สึกว่าคุณประสบปัญหา เช่นกัน					
4. คุณคิดว่า คุณจะรู้สึกผูกพันกับ โรงพยาบาลอื่นได้เท่า ๆ กับที่คุณ รู้สึกผูกพันกับ โรงพยาบาลนี้					
5. คุณไม่รู้สึกถึงความเป็นสมาชิกครอบครัวของ โรงพยาบาลนี้					
6. คุณไม่รู้สึกยึดเหนี่ยวทางจิตใจกับ โรงพยาบาลนี้					
7. โรงพยาบาลนี้มีความหมายเป็นอย่างยิ่งต่อตัวคุณ					
8. คุณไม่รู้สึกว่าเป็นสมาชิกของ โรงพยาบาลเท่าใดนัก					
9. คงเป็นเรื่องยากมากที่คุณจะลาออกเดี๋ยวนี้ แม้ว่า คุณจะเต็มใจ ที่จะลาออกก็ตาม					
10. ถ้าคุณลาออกจาก โรงพยาบาลเดี๋ยวนี้ ชีวิตของคุณคงจะยุ่งเหยิง มากเกินจะรับได้					
11. ถ้าคุณลาออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้ คุณก็ไม่เดือดร้อน ทางด้านการเงิน					
12. คุณมีทางเลือกน้อยเกินไปที่จะลาออกจาก โรงพยาบาลนี้					



449320343

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
13. ผลกระทบอันหนักหน่วงของการลาออกจากโรงพยาบาลนี้ คือ คุณไม่ค่อยมีทางเลือกในการหองค์กรใหม่					
14. เหตุผลหลัก ๆ ที่คุณยอมอยู่กับโรงพยาบาลนี้ต่อไปคือ ถ้าหากคุณลาออก คุณต้องเสียหายมากมาย องค์กรอื่นอาจไม่ได้ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการมากเท่ากับที่นี่					
15. การย้ายโรงพยาบาลบ่อย ๆ นั้น ไม่ได้พิจารณาบรรณหรือศีลธรรมอะไรเลย					
16. ถ้ามีโรงพยาบาลอื่นเสนองานที่ดีกว่าในปัจจุบัน คุณจะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องถ้าคุณจะลาออกจากที่นี่					

ข้อเสนอแนะสำหรับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....



449320343

การทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนและการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุ

1. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ตารางที่ 17 การตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. รายได้ 20,001-30,000 บาท									
2. รายได้ 30,001-40,000 บาท	-.541**								
3. รายได้ 40,001 บาทขึ้นไป	-.490**	-.155							
4. อายุ	-.461**	.304**	.639**						
5. อายุงาน	-.405**	.265**	.602**	.908*					
6. ความสำคัญของงาน	-.235**	.131	.228**	.122	.093				
7. ความก้าวหน้าในงาน	-.244**	.148	.175*	.240**	.196	.568**			
8. ความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	-.027	.126	-.128	-.271**	-.262**	.276**	.159		
9. ความรู้สึกว่าคุณมี ความสำคัญต่อองค์กร	-.184*	.118	.201*	.107	.689**	.689**	.513**	.370**	
10. ความพึงพอใจขององค์กร	-.163	.054	.134	.170	.579**	.579**	.608**	.305**	.711**

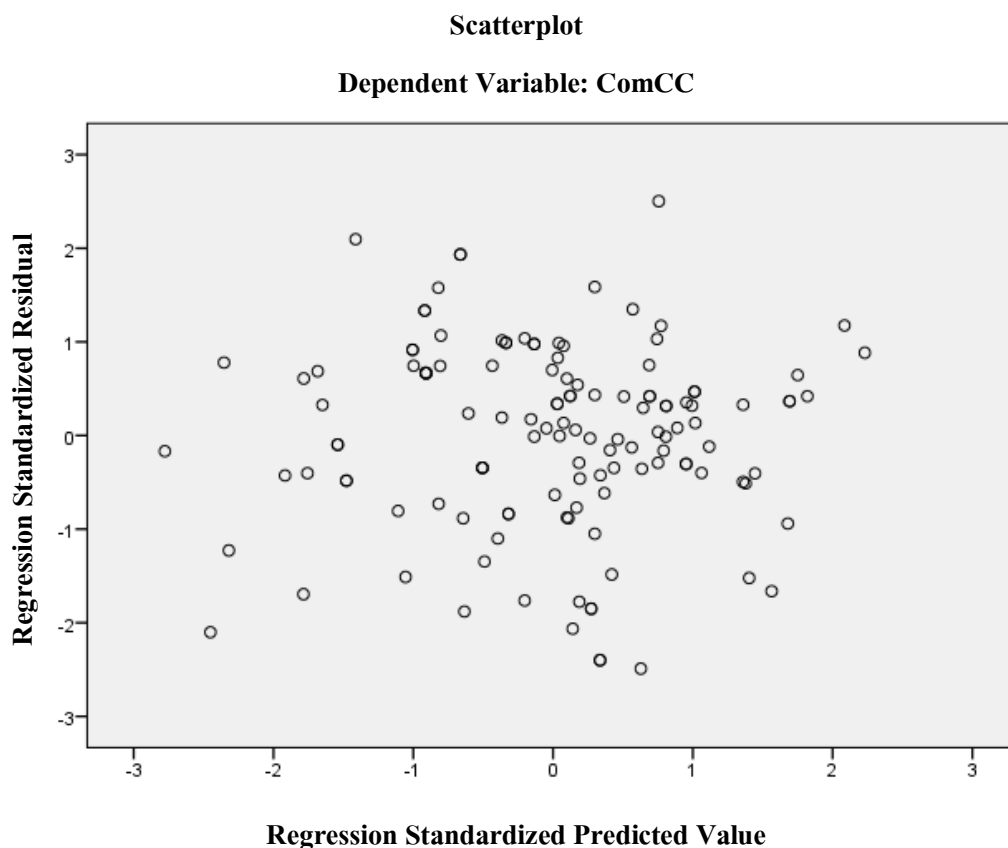
จากตารางแสดงสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (มีค่ามากกว่า 0.70) มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ความพึงพอใจขององค์กร กับความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.711

จากสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยแก้ไขโดยการคัดเลือกตัวแปรความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเข้าไปในสมการถดถอยเชิงพหุเท่านั้น และไม่เลือกตัวแปรความพึงพอใจขององค์กร

2. ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่

(Homoscedasticity)

ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจะมีค่าคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Y (ตัวแปรตาม) กับ e (ความคลาดเคลื่อน)



ภาพที่ 5 Scatterplot ระหว่างความคลาดเคลื่อนและค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม

จากแผนภาพ Scatterplot ระหว่าง ความคลาดเคลื่อน และค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายอยู่รอบ ๆ ศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าอยู่ในช่วงแคบ ๆ (3 ถึง -3) ไม่ว่าค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม นั่นแสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจึงมีความเหมาะสม



449320343

3. ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน (Non-autocorrelation)

ตารางที่ 18 ตารางค่าสถิติสรุปสมการถดถอย

Model summary ^d					
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate	Durbin-watson
1	.582 ^a	.339	.334	6.54350	
2	.646 ^b	.417	.408	6.16606	
3	.663 ^c	.440	.426	6.07130	1.605

a. Predictor: (Constant), ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

b. Predictor: (Constant), ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร, ความสำคัญของงาน

c. Predictor: (Constant), ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร, ความสำคัญของงาน, อายุงาน

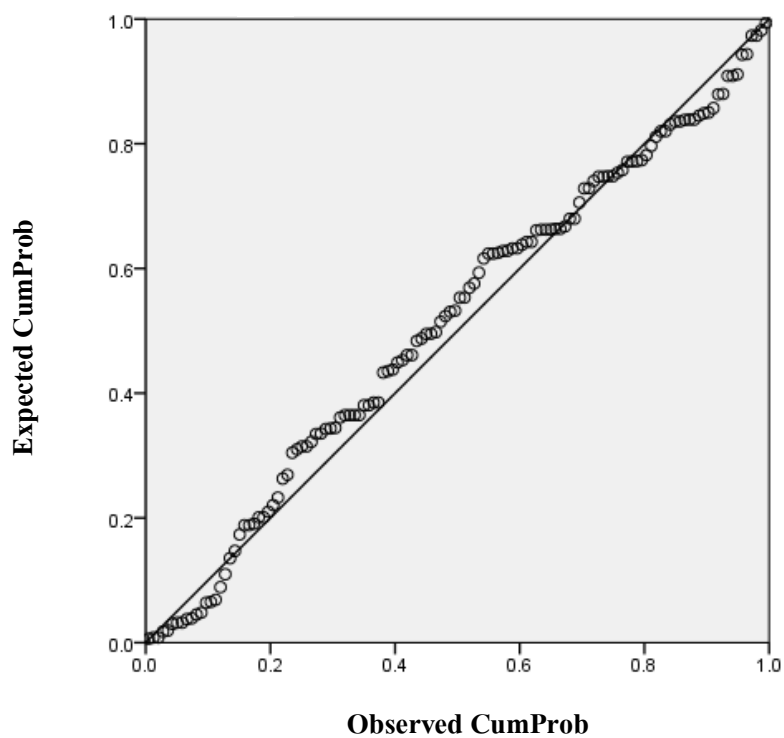
d. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

จากตาราง Model summary ค่า Durbin-watson มีค่าเท่ากับ 1.690 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 นั้นหมายความว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน ไม่มี Autocorrelation

4. ผลการตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงปกติ (Normality)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: ComCC



ภาพที่ 6 ค่าความคลาดเคลื่อน

จากแผนภาพพบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน มีแนวโน้มเป็นเส้นตรง มีการแจกแจงแบบปกติ



449320343

5. ผลการตรวจสอบค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน

Residuals statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation	N
Predicted value	31.0229	57.6370	45.7846	5.31455	130
Residual	-15.12180	15.19554	.00000	6.00029	130
Std. predicted value	-2.778	2.230	.000	1.000	130
Std. residual	-2.491	2.503	.000	.988	130

a. Dependent variable: ความผูกพันต่อองค์กร

จากตาราง Residuals statistics พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อน (Residual) มีค่าเท่ากับ 0.00000 นั้นแสดงว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการถดถอยเชิงพหุ ทำให้ผลบวกกำลังสองของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำสุด (Least square method)