



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์กรมหาชน)



โดย
นางสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

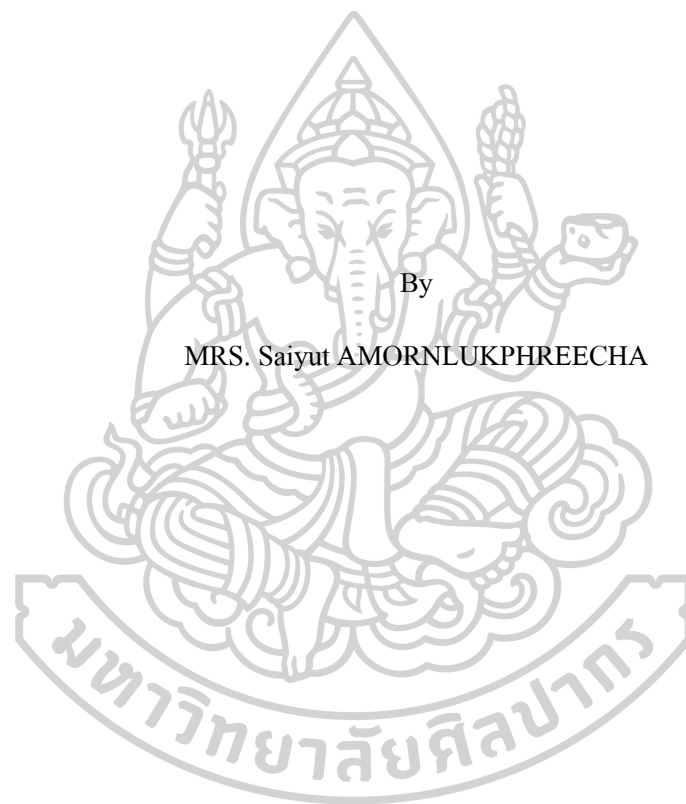
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
บ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)



โดย
นางสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE
REGISTERED NURSES IN BANPHAEO HOSPITAL (PUBLIC ORGANIZATION)



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Arts (Public and Private Management)
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

59601306 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ลักษณะงาน, ประสิทธิภาพในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันในองค์กร

นาง สายหยุด อมรลักษณ์ปริษา: บัณฑิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 2) ศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) จำนวน 159 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.44$) และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้และประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2) ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทาย ปัจจัยประสิทธิภาพด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันทำนายปัจจัย ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

59601306 : Major (Public and Private Management)

Keyword : Job Description, Work Experience, Job Satisfaction, Organizational Commitment

MRS. SAIYUT AMORNLUKPHREECHA : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE REGISTERED NURSES IN BANPHAEO HOSPITAL (PUBLIC ORGANIZATION) THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PITAK SIRIWONG, Ph.D.

The purposes of this research were 1) to study personal factors affecting the organizational commitment of registered nurses in Banphaeo Hospital (Public Organization) and 2) to study factors relating to job descriptions, work experience, and job satisfaction that affect the nurses' organizational commitment. The subjects were 159 vocational nurses working for Banphaeo Hospital. Data collection was carried out via questionnaire, and the statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis. The study results indicated that 1) the degree of organizational commitment of registered nurses in Banphaeo Hospital was generally high ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.44). In addition, the different salary rates and work experience were found to be factors that significantly influenced the nurses' engagement in the organization at a significance level of 0.05. 2) Factors such as the challenge of duties, work experience, attitudes towards colleagues and the organization, job satisfaction as it pertains to stability, the job itself, and salary could be considered together to predict the factors affecting the organizational commitment of these nurses at a significance level of 0.05

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ปริญญา หรุ่นโพธิ์ ประธานกรรมการสอบ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ พิจารณา ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้ข้อคิดเห็นอันทรงคุณค่ายิ่งต่องานวิจัย จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสิ้นโดยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์แก่ ผู้วิจัย

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) ที่ให้โอกาส และสนับสนุน ให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าการทำวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางาน ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ในการให้ความ ร่วมมือตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว ที่เป็นผู้ให้กำลังใจ สนับสนุนการศึกษาและเป็นທີ່ปรึกษา จนการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์.....	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	9
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	19
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสพการณ์ในงาน	26
4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน	28
5. ข้อมูลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	31
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39

ขั้นตอนการวิจัย.....	39
การดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
จริยธรรมการวิจัย	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล บ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)	46
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล บ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)	48
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	54
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).....	59
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	64
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	74
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ	80
รายการอ้างอิง	82
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	89

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....98

ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตทดลองเครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล.....102

ประวัติผู้เขียน105



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	เกณฑ์การแบ่งระดับความเห็นด้วยในลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน..	41
ตารางที่ 2	เกณฑ์การแบ่งระดับความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่.....	42
ตารางที่ 3	เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน	42
ตารางที่ 4	เกณฑ์การแบ่งระดับความเห็นด้วยในความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่	43
ตารางที่ 5	การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน	49
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน	50
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน	51
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน	52
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน	53
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพใน	54
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่	55
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่	56
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ..	57

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ..58

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่
.....59

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่
.....60

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
.....61

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ..62

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ.63

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของ64

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ65

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ66

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ67

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน68

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน68

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน69

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน69

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานใน70

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.70

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานใน71

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.71

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานใน72

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน..73

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมือง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในองค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวทั้งด้านนโยบาย โครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหาร เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบ ผลทางด้านบวกคือองค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน และบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นั้น ทำให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย มีความเข้มงวดทั้งในเรื่องการทำงานและมาตรฐานของงาน รวมถึงเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ภาวะความกดดันดังกล่าวส่งผลให้บุคลากร เกิดความเครียด และมีผลให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรลดลงเรื่อยๆ และถ้ามีโอกาสบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรก็จะลาออกเพื่อไปยังองค์กรที่มีสภาพสังคม ที่ดี มีความก้าวหน้า รวมถึงค่าตอบแทนที่ดีกว่า (โสมสิริ มุลทองทิพย์, 2556)

ความผูกพันในองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เนื่องจากความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและยังผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันในองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีในองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ(Mowday, 1979)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน นโยบายต่างๆ รวมถึงการวางแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ในการปฏิบัติงาน และการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน การให้รางวัล ค่าตอบแทน แรงจูงใจ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ การจัดการสภาพแวดล้อม การจัดการทางด้านความปลอดภัย การให้โอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ ฟังข้อคิดเห็น สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างความพึงพอใจและความเต็มใจในการทำงาน และอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน คือความผูกพัน

ในองค์กร แต่จะอยู่อย่างมั่นคง โดยจะเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากบุคลากรมีความรู้สึกไม่สบายใจในงาน รู้สึกอึดอัดใจ หรือเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้ว บุคลากรนั้นก็จะมีไม่มีความรู้สึกจงรักภักดี และไม่เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร มีผลทำให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ผลกระทบที่ตามมานั้นก็คือ ทำให้งานเกิดความล่าช้า หยุคชะงัก ขาดความต่อเนื่องของงาน และหากมองอีกแง่มุมหนึ่ง ก็คือการที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ที่จะมาสมัครในองค์กรและความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร(ปาริชาติ บัวเป็ง 2554)

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลรัฐบาลในรูปแบบขององค์การมหาชน โดยโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ผ่านการพิจารณา สรรหา และนำเสนอ ให้คณะรัฐมนตรีอนุมัติเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ นำร่องต้นแบบด้วยเหตุผลที่มีความพร้อม คณะรัฐมนตรีได้รับหลักการของพระราชกฤษฎีกา ก่อตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ในวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ.2542 และได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2543 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 117 ตอนที่ 84ก เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการปฏิรูประบบบริการสุขภาพตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2540 – 2544 เป็นหน่วยงานของรัฐอีกรูปแบบหนึ่งที่แตกต่างจากราชการทั่วไป และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยให้อำนาจการบริหารจัดการต่างจากโรงพยาบาลของรัฐ ต้องการให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด คุ่มค่ากับงบประมาณของรัฐ ตอบสนองการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แต่ทั้งนี้ อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ ในปัจจุบัน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ (S) ขนาด 300 เตียง ให้บริการผู้ป่วยในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ระบบประกันสังคม ผู้ป่วยเบิกได้ รับนโยบาย การทำงานจากกระทรวงสาธารณสุข เช่นเดียวกับโรงพยาบาลทั่วไป (โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน), 2559)

บุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุขเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญของระบบบริการสุขภาพ เนื่องจากมีหน้าที่โดยตรง ในการให้บริการด้านสุขภาพของประชาชน บริการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยเฉพาะพยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นกำลังหลักของระบบ เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ลักษณะงานเป็นแบบเวรผลัด สลับกันตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานค่อนข้างหนัก ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตคน ทำงานด้วยความเร่งรีบ เสี่ยงต่อการติดเชื้อ หรือบาดเจ็บจากการทำงาน ทำให้พยาบาลบางส่วนลาออกก่อนวัย และบางส่วนเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสถานการณ์ขาดแคลนพยาบาลของไทยพบว่าอัตราการขาดแคลน พยาบาลวิชาชีพของไทย เป็นปัญหาที่สะสมมานานกว่า

3 ทศวรรษ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพไม่ได้เกิดจากการผลิตไม่พอ แต่เกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในระบบไม่นาน (เพียงใจ เวชวงษ์, 2555) จากสถิติปี พ.ศ.2548 – 2557 พบว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันพระบรมราชชนก ของกระทรวงสาธารณสุข แต่ละรุ่นลาออกในเวลา 1 – 2 ปีแรกของการทำงานถึงร้อยละ 10 (อรุณรัตน์ คันทา, 2557) ซึ่งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เองก็ประสบปัญหาเช่นกัน พบอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ 6.58 % ปี 2558 7.50 % ในปี 2559 และ 8.71 % ในปี 2560 (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)) ณ วันที่ 30 พย.2560

การลาออกของพยาบาลวิชาชีพส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน และสิ่งที่จะต้องคำนึงอีกประการหนึ่งคือ การปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ อาจเกิดความผิดพลาด จากที่ขาดประสบการณ์ อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ดังนั้นการที่จะรักษาคนดี โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพในองค์กรไว้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพอยู่กับองค์กร โดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน ทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายร่วมกับองค์กร

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ต่างกัน
2. ปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 สถานภาพ

1.1.5 รายได้

1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.7 แผนกที่ปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยลักษณะงาน

1.2.1 ความมีอิสระในการทำงาน

1.2.2 ความท้าทายของงาน

1.2.3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.2.4 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

1.3 ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน

1.3.1 ความสำคัญของตนในองค์กร

1.3.2 ความพึงพอใจขององค์กร

1.3.3 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

1.3.4 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร

1.4 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน

1.4.1 ความมั่นคงในการทำงาน

1.4.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.4.3 ค่าตอบแทน

1.4.4 สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ

2. ตัวแปรตาม

2.1 ความผูกพันในองค์กร

- 2.1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- 2.1.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 2.1.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรทั้งหมดที่ใช้ในศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 159 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการเก็บข้อมูลคือ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยการวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

4. ขอบเขตด้านเวลา

1. ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เวลาประมาณ 2 เดือน
2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน
3. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิจัย นำเสนอผลงาน และทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เวลาประมาณ 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ถูกต้อง
2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อวางแผนการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล
3. นำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงนโยบายด้านลักษณะงานและด้านประสิทธิภาพในงาน ให้ครอบคลุม เพื่อนำไปสู่ความรู้สึผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หมายถึง สถานพยาบาล ประเภทองค์การมหาชน แห่งแรกของประเทศไทย ตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ (S) ขนาด 300 เตียง

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาล ที่สภาการพยาบาลรับรอง ที่มีใบประกอบวิชาชีพฯ ที่ยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพ ตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ ในการทำงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคล ได้รับมอบหมายรับผิดชอบหรือ ให้ปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความเข้าใจในการทำงาน

ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่งโดยเกิดความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี ประกอบด้วย ความสำคัญของตนในองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ขององค์กร และความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อภาวะ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงานค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ

ความผูกพันในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจที่ดีในองค์กร โดยมีการยอมรับในด้านการดำเนินการ ความมั่นคงขององค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ จนกระทั่งเกิดความภาคภูมิใจที่จะทำงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กร ให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การได้รับสิทธิเสรีภาพในการทำงาน ภายใต้ขอบเขต หน้าที่รับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

ความท้าทายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ความสามารถ งานที่มีความ น่าสนใจกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหา การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

ความเข้าใจในงาน คือผลในการปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยดูจากงานที่กำหนด กระบวนการทำงานที่ชัดเจน

ความสำคัญในองค์กร หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทและความสำคัญในองค์กร และได้รับการยอมรับและยกย่อง

ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตได้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มของความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและมีในองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบแทนจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะได้รับต่อองค์กร เช่นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่ง

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคง อาชีพการงาน ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย การปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ และซื่อสัตย์

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ มีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน และค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ

สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคลากรได้รับ

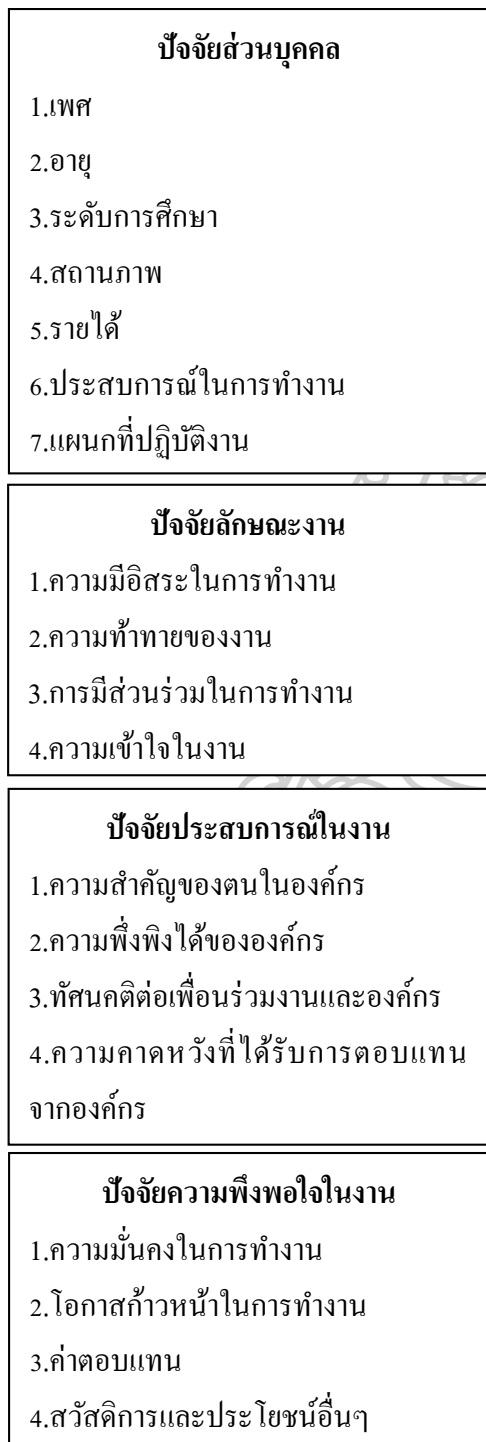
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อถือ ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความเลื่อมใส ศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแม้ไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

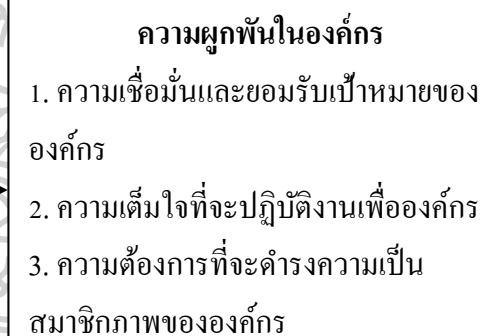
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง บุคลากรไม่มีความคิดที่จะไปจากองค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันในองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน
5. ข้อมูลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันในองค์กร

Porter (1974) ให้ความหมายว่าความผูกพันในองค์กรหมายถึงความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบต่างๆ ของความพึงพอใจในงานแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับองค์กร

Buchanan. II.B (1974) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในองค์กรหมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันที่เหนียวแน่นและยังผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อที่จะนำพาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

Steers. R. M (1977)ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นขององค์กรอุทิศกำลังกายและกำลังใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรคือพฤติกรรมของคนที่มีความผูกพันในองค์กร

Mowday (1979) ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรหมายถึง เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เนื่องจากความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและยังผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันในองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกในรูปของการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์โดยบุคคลที่มีความผูกพัน จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กร มีลักษณะเป็นบุคลากรที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทุ่มเท ในการทำงานปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

Gubman .E.L (1998)ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรหมายถึงความทุ่มเท พลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ให้กับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายทั้งพลังกาย พลังใจ ซึ่งจะแสดงออกในหลายรูปแบบ เช่น ทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

Towers Perrin (2003)ให้ความหมายความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใช้ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานปกติ ซึ่งต้องใช้ทั้งเวลาสติปัญญาหรือพลังงานที่มากขึ้น

ธนรัฐ นาทอง (2556) ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้วเกิดความผูกพันในการทำงานจนกระทั่งเกิดการกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมาย ความเชื่อมั่น ค่านิยมในองค์กร จึงนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

กานต์พิชชา บุญทอง (2557)ให้ความหมายความผูกพันในองค์กร หมายถึงทัศนคติที่บุคลากรมีความรู้สึกและการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีต่อองค์กร โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ด้วยความจงรักภักดี เพื่อความสำเร็จขององค์กร

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2557)ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558)ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรว่าเป็นทัศนคติด้านบวกของบุคคลที่มีต่อในองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะเห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ มีความภักดี ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าความผูกพันในองค์กรคือ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความจงรักภักดี ขอมรับเป้าหมาย มีความเชื่อมั่น ค่านิยมในองค์กร มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร นำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มใจและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิด ความหมายของความผูกพันในองค์กร ดังกล่าวไปใช้ในการนิยามศัพท์ การกำหนดตัวแปร และเป็นแนวคำถามในการศึกษาครั้งนี้

1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

Buchanan, II.B (1974) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของคนกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงดังกล่าวสามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมความแข็งแกร่งขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมของสิ่งที่มากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุป ความผูกพันในองค์กร เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารที่อยู่ระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้อยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต่อการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเองเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Steers. R. M (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจาก

1. สามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2529) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรมาจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีแนวโน้มที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปและทำงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย คือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

Etzioni (1999) ความผูกพันในองค์กรเป็นอำนาจที่องค์กรมีเหนือพนักงานซึ่งเป็นสิ่งที่ ฝืนรากลึกในธรรมชาติของพนักงาน นำไปสู่ความเกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งพบได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. Moral Involvement หมายถึง ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม มีรากฐานจากความรู้สึก ในแง่บวก และการปลุกฝังให้มีความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งมีรากฐานความรู้สึกต่อค่านิยม เป้าหมายและบรรทัดฐานขององค์กร

2. Calculation Involvement หมายถึง ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ เป็นความรู้สึกรุนแรงน้อยลงและขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำแลกเปลี่ยนกันระหว่างองค์กร กับบุคคลและความผูกพันในองค์กร เมื่อบุคลากรประเมินว่าได้รับผลประโยชน์ และการ แลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันกับองค์กร

3. Alimentaryive Involvement หมายถึง ความเกี่ยวข้องในลักษณะที่แปลกแยก เป็นความรู้สึกที่ปราศจากความผูกพันในองค์กร จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ถูกบังคับโดย สถานการณ์ขององค์กรและไม่รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ศุภวรรณ หล้าผาสุข (2550) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้น ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเกิดความจงรักภักดีในองค์กร แล้วจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมากเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วม มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่ กำลัง ความรู้ ความสามารถ เกิดประสิทธิภาพงานสูงสุด เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดความสำคัญของความผูกพันในองค์กร ไปใช้ในการนิยามศัพท์ การกำหนดตัวแปร และเป็นแนวคำถามในการศึกษาครั้งนี้

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

Steers.R.M, (1977) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันในองค์กรไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

1. ลักษณะบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Person Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Mowday.et.al (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีคุณค่าและบทบาทที่ชัดเจน
3. โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะที่มีแบบแผน ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีหน้าที่การปฏิบัติการทำงานอย่างเด่นชัด สิ่งเหล่านี้เป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ที่บุคลากรพบระหว่างการทำงาน ได้แก่ การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลที่สนับสนุนต่อความผูกพันในองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาความมีอิสระในการทำงาน ผลย้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่สัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศคติของตนที่มีต่องาน ทศคติของกลุ่มที่มีในองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

Dunham (1994) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้ของลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน เอกลักษณะงาน ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะและการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้างาน

1.2 การพึ่งพิงได้ขององค์กรคือความคาดหวังที่ได้รับการดูแล รักษาผลประโยชน์ของพนักงานที่ได้รับจากองค์กร

1.3 การรับรู้การมีส่วนร่วมในการบริหารคือความรู้สึกของพนักงานของสิทธิในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน รวมถึงแวดล้อมของการทำงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้มีโอกาสรายงานลดลง

2.2 อายุงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงการลงทุนทั้งด้านกำลังกาย และสติปัญญาของบุคลากรและเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยอื่น เช่น สัมพันธภาพที่แนบแน่นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความตั้งใจลาออกเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบโดยตรงกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน คือพันธะทางใจนี้ก่อให้เกิดขึ้นสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร

3.2 การฟังฟังได้ขององค์กรก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในด้านที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพนักงานได้

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกรักของพนักงานถึงสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

Gubman .E.L, (1998) กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการที่สร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กรได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย(Shared Values / Sense of purpose) คือการปรับค่านิยมของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นการช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือความพึงพอใจของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง

5. ผลรวมค่าตอบแทน ((Total Compensation). คือความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth)คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จของงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

จิตติมา วงศ์นาค (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรทั้ง 3 ลักษณะพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร มี 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ ได้แก่ เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม ได้แก่ สถานภาพ และการศึกษา ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยลักษณะงาน คือลักษณะของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ หรือปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างของเรื่องงานจะส่งผลให้คนมีความรู้และความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกันสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยประสพการณ์ในงาน คือ ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

Glen. C (2006) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีในองค์กร ดังนี้

1. กระบวนการทำงานที่มีความชัดเจน
2. บทบาทที่มีการมอบหมายให้พนักงานต้องมีความท้าทาย และตั้งใจ
3. ค่านิยมขององค์กร
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน
5. ระดับการสื่อสารที่เหมาะสมและข้อมูลข่าวสาร
6. ค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน และการเลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

7. ระบบการบริหารจัดการมีความยุติธรรมและต่อเนื่อง

8. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่สำคัญได้แก่

1. ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
3. ปัจจัยทางด้านประสพการณ์ในงาน

ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ประโยชน์คือ เป็นตัวแปรต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและใช้เป็นแนวคำถาม รวมถึงอภิปรายผล

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland 1970 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลอง โดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test : TAT) เพื่อวัดความต้องการของคน โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็นจากแบบสอบถาม และได้ระบุแนวคิดด้านความต้องการ 3 อย่าง เป็นสิ่งสำคัญในการเข้าใจถึงพฤติกรรม ของบุคคล ดังนี้

1. Need for Achievement :n-Ach หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุดและเต็มที่เพื่อความสำเร็จ จากวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบงานที่ท้าทาย ชอบการแข่งขัน และมีความต้องการ

ได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าเผชิญกับความล้มเหลว

2. Need for Affiliation : n-Aff หมายถึง ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการ ความผูกพันสูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. Need for Power : n-Pow หมายถึง ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจให้ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือ บุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่า บุคคลอื่น และมักกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

Mowday.et.al,(1982) ได้แบ่งประเภทความผูกพันในองค์กรเป็น 2 ประเภทได้แก่ แนวคิด ที่ 1 ประเภททัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งถือว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกิดความผูกพันเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เพราะมีความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ซึ่งนักทฤษฎีเชื่อตามแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกลอง คำซึ่ง ถูกกำหนดจากองค์กรและตัวบุคลากร ได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทและหน้าที่ เกี่ยวกับ ลักษณะ โครงสร้างองค์กร ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่างๆ เช่น การลาออกจากงาน ความพยายามในการทำงาน การตรงต่อเวลารวมถึงพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือ แนวคิดที่ 2 ประเภทพฤติกรรม (Behavioral - type) มองว่าความผูกพันในองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียประโยชน์ นั่นเอง

Allen and Meyer (1990) ได้สรุปแนวคิดไว้ 3 แนวคิดดังนี้

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความนิยมนิยมทางการศึกษามาก กลุ่มที่สนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันด้านองค์กรเป็นความรู้สึกของการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของแนวคิดนี้คือ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรว่า

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร สอดคล้องหรือมีทิศทาง บุคลากรยอมรับในค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กร บุคลากรจะแสดงว่าตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร รวมทั้งยอมรับจุดหมายนั้น รู้สึกดีต่อองค์กร ยินดีและภูมิใจในการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จ และมองหาแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกในการพยายามอย่างเต็มที่ ตั้งใจ และเต็มใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร สร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมคงเส้นคงวา ความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก ซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร มีความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพ ไม่ย้ายไปไหน แม้จะเพิ่มเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง ความอิสระทางด้านวิชาชีพ รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้น มีความปรารถนาและมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป แม้ว่าอยู่ในภาวะวิกฤติการณ์จากสาเหตุต่างๆ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้เห็นความผูกพันในองค์กรเป็นรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความผูกพัน ในองค์กรจะแสดงออกของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน จะพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้ เนื่องจากได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกไป โดยมองถึงลักษณะของผลประโยชน์ที่สูญเสียไปหรือต้นทุนที่เกิดขึ้น

3. แนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจ อุทิศตนให้กับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผลจากบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งบุคคลมีความคิดว่าถ้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นความเหมาะสม ความถูกต้อง และคือหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกควรมีในองค์กร

จากแนวคิดข้างต้นที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อในองค์กรและผลของการมีความผูกพันในองค์กร ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน

และความพึงพอใจในงาน มาเป็นตัวแปรในการศึกษา ค้นคว้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผู้วิจัยนำแนวคิดเรื่องความผูกพันในองค์กรเป็นตัวแปรตามและใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวคำถามต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Strauss.G and Sayles. L. R (1960)ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน คือทัศนคติต่างๆ ที่เป็นผลมาจากงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ โดยเฉพาะงานซึ่งให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติควรได้รับ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งเกื้อกูลต่างๆ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้า เกิดความมั่นคง ปลอดภัย ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความเหมาะสมของปริมาณงาน ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ทำให้บุคคลเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างดีที่สุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2532)ได้แบ่งสิ่งจูงใจเป็น 2 ด้านคือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลกร สิ่งจูงใจประเภทนี้ได้แก่สิ่งจูงใจทางตรง เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และสิ่งจูงใจทางอ้อม เช่น บำเหน็จบำนาญและค่ารักษาพยาบาล ส่วนสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นสิ่งจูงใจที่สนองตอบความต้องการด้านจิตใจ ได้แก่การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงาน

Locke. E.A (1976)ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงผลสืบเนื่องมาจากค่านิยมหลายอย่าง ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ค่านิยมเหล่านั้นมีผลต่อความพึงพอใจในงานได้แก่

1. ความรู้สึกภายในงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลสามารถได้รับผลสำเร็จในการกระทำเพื่อตอบสนองความรู้สึก
2. ความสนใจของบุคคลที่มีต่องานโดยตรง
3. งานที่ไม่ทำให้ร่างกายเหนื่อยมากเกินไป
4. รางวัลที่ได้จากการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคล และทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ
6. ความรู้สึกในตัวเองว่ามีคุณค่าในงานที่ปฏิบัติ
7. หน่วยงานมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณค่า

Spector (1997) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกที่บุคคลนั้นมีต่องาน ซึ่งสามารถประเมินได้ว่าชอบหรือไม่ชอบในงานที่ปฏิบัติ

Jewell (1998) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานเป็นอารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อบริบทของการทำงาน อาจมองได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจแสดงว่ามีความชอบงานที่ทำอยู่มากกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจ

Robbins (2001) ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน ตัวบุคคลมีทัศนคติทางบวก จะทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง แต่ถ้ามีทัศนคติทางลบบุคคลก็จะไม่มีความพึงพอใจในงาน

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานคือ ความรู้สึกโดยรวมของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่ได้รับจากการตอบสนอง

วรารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ที่ปฏิบัติงานและผลของความไม่พึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโดยจะแสดงออกเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกับงานที่ได้ทำและจะมีความรับผิดชอบมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่องาน ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแนวคำถามและการอภิปรายผล

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของ Harrell ไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สามารถเป็นเครื่องมืองบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 ประการคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงาน ขนาดของหน่วยงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ความห่างไกลของที่ทำงานกับบ้าน โครงสร้างของงาน สภาพทางภูมิศาสตร์

3. ปัจจัยด้านการวิชาการ เช่น ความมั่นคงในงาน ราบรื่น ผลประโยชน์ อำนาจตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน โอกาสก้าวหน้า การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิงสุวรรณ (2540) ได้กล่าวถึงมิติที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการทำงานได้แก่

1. งาน รวมถึงความพึงพอใจทางด้านจิตใจในเรื่องของชนิดงาน โอกาสในการที่จะเรียนรู้ งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณงาน โอกาสของความสำเร็จเมื่อปฏิบัติ การควบคุมและการกำหนดเวลา ของงาน

2. ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ รวมถึงความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้างและวิธีการให้ค่าจ้าง

3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการได้เลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper, 1958) ทฤษฎีนี้ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ สิ่งจูงใจต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์ แบ่งออกเป็น 7 ประการคือ

1. ทำงานที่น่าสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับใช้ในการทำงาน
3. มีเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี สถานที่และชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ และสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับหัวหน้างานที่เข้าใจในการควบคุม ปกครองโดยเฉพาะเป็นคนที่เขา ยกย่องนับถือ

Gilmer (1967) มีความสนใจ และได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ได้สรุปปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1. Security หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัย เป็นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยของการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีสภาพที่พร้อมใช้ มีการกำหนด กฎ ระเบียบปฏิบัติไว้ชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ

2. Opportunity of advancement หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน

3. Wages หมายถึง ค่าจ้าง ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิต ความมุ่งหมายของทุกคนว่า ค่าจ้างที่ได้จากการทำงาน จะนำไปดำเนินชีวิตได้อย่างสุขสบาย

4. Benefits หมายถึง สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ เช่น เงินโบนัส เงินบำเหน็จบำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล เป็นต้น

5. Working Condition หมายถึง สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

6. Company and Management หมายถึง สถานที่ทำงาน รวมถึงการจัดการได้แก่ ความพึงพอใจต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานของสถานที่ทำงาน และสถานประกอบการ

7. Intrinsic Aspects of the job หมายถึง งานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและมีความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

8. Supervision หมายถึง การปกครองบังคับบัญชา มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ผู้บริหารที่บังคับบัญชาไม่ได้ บริหารไม่เป็น เป็นสาเหตุทำให้คนย้ายงานและลาออกจากงาน

9. Social Aspects of the job หมายถึง ลักษณะของสังคมของงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมอยู่กับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

10. Communication หมายถึง การติดต่อสื่อสารการติดต่อสื่อสารสำหรับบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีความสำคัญมาก งานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จก็เมื่อมีการสื่อสารที่ดี

Spector (1997) ได้เสนอแนวความคิดความพึงพอใจในงาน มีอยู่ 9 ประการดังนี้

1. ผลตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างและผลตอบแทน
2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง
3. หัวหน้างาน เช่น หัวหน้างานสายตรงที่สามารถติดต่อได้ทันที

4. สวัสดิการอื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
5. รางวัลที่ได้จากผลการปฏิบัติงาน เช่น คำชมเชย การได้รับการยอมรับและรางวัลจากการทำหน้าที่
6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน
7. เพื่อนร่วมงาน เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน
8. ลักษณะงาน เช่น หน้าที่ ความรับผิดชอบ เนื้องานของบุคคล
9. การสื่อสาร เช่น การสื่อสารในองค์กร

ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) อธิบายว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความต้องการที่จะตอบสนองตามปรารถนาเฉพาะอย่าง ซึ่งความปรารถนาก็ได้ตั้งเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่จบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งที่จูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงลำดับเป็นขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะให้ความสนใจในความต้องการระดับสูงต่อไป Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ตั้งแต่ขั้นที่ต่ำสุดถึงขั้นสูงสุดดังนี้ (เทพพนม เมืองแมน และ สวึง สุวรรณ, 2559)

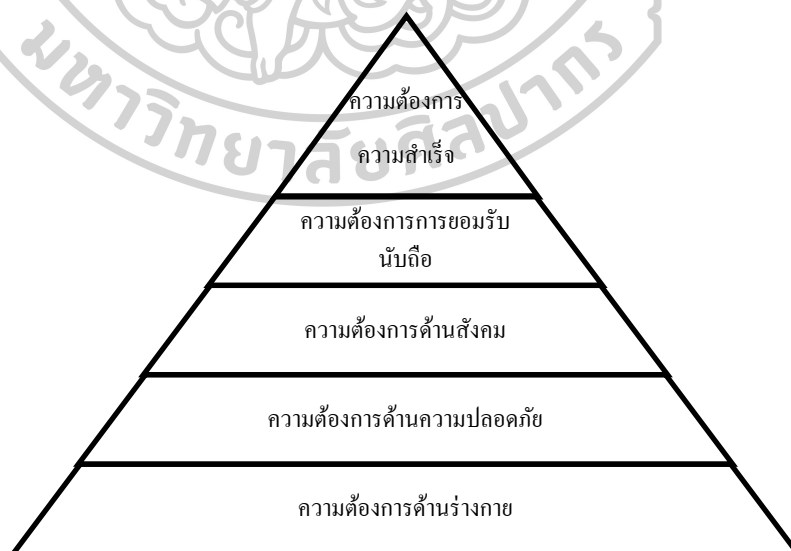
3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อให้ตัวเองอยู่รอด เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ความต้องการด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อ ความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด

3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการด้านความปลอดภัยมี 2 แบบ คือความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับร่างกายเช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และความมั่นคงปลอดภัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงด้านหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.3 ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or love or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

3.4 ความต้องการมีชื่อเสียงมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมถึงความเชื่อมั่นในตัวเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตัวเอง ความมีอิสรเสรีภาพ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย หมายถึง เป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานได้สำเร็จ ความพึงพอใจกับการที่มีฐานะเด่นทางสังคม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากได้รับความสำเร็จของทุกสิ่งทุกอย่าง คือมีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าคุณก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ สิ่งสำคัญของความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่อันเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

ที่มา : (ศิริไล กุลทรัพย์สุทธา 2552)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg' two factor theory) เป็นทฤษฎีระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และลักษณะงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ความเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยการจูงใจ เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน 2) การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยสุขอนามัย เช่น ค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าทฤษฎี การจูงใจและรางวัลรักษา หรือทฤษฎีการจูงใจ – สุขอนามัย

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้าง เป็นต้น จะเห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงสุขอนามัยนี้ไม่ทำให้บุคคล เกิดความ พึงพอใจในงาน แต่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชย ยกย่อง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานขั้นที่สูงขึ้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเจตคติทางบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และสภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายสูงสุด และผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยนำปัจจัยเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ทั้งหมด 4 ด้านได้แก่

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. ค่าตอบแทน
4. สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ

ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการสร้างกรอบตัวแปรต้นในเรื่องความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร สร้างแนวคำถามและใช้อภิปรายผลในการวิจัย

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน

3.1 ความหมายของประสบการณ์ในการทำงาน

Hrebiniak, L.G and Alutto, J. A (1972) ให้ความหมายประสบการณ์จากการทำงานคือ สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร รวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Muchinsky (1993) ให้ความหมายประสบการณ์ในการทำงาน คือสิ่งที่บุคคลได้รับรู้และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ทักษะของคนทำงานที่มีต่อองค์กร

ฐิติมา วงศ์นาค (2544) ให้ความหมายประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า รับรู้ถึงการทำงานในองค์กรอย่างไร

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานคือ ความรู้สึก การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ถึงการทำงานในองค์กรว่าเป็นอย่างไร

3.2 ความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) ได้เสนอแนวคิดประสบการณ์ในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ได้แก่

ความรู้สึกว่าตนเป็นที่วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในองค์กร สมาชิกในองค์กรจะรับรู้ว่าจะไม่ทอดทิ้ง และให้การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกเกิดปัญหา ซึ่งสมาชิกที่มีความคาดหวังสูงก็จะมีความผูกพันในองค์กรมาก

การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก เมื่อสมาชิกรับรู้ว่ามีค่าในองค์กรและองค์กรต้องการให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กร ความผูกพันของสมาชิกก็จะสูงขึ้น

ความคาดหวังของสมาชิกที่มีในองค์กร ถ้าสิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์กรสอดคล้องตามความคาดหวังของสมาชิก ก็จะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองความคาดหวัง

ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อสมาชิกหรือพนักงานขององค์กรรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรด้วย

ความสำคัญของตนในองค์กร

สมชัย แก้วละเอียด (2531) วิจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน พบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อกองสารวัตรนักเรียนมีความสัมพันธ์กับการย้าย/โอน , ไม่ย้าย/ไม่โอน โดยผู้ที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญในระดับต่ำต่อกอง จะเป็นผู้ที่มีความปรารถนาในการย้ายหรือโอน ออกจากกองสารวัตรนักเรียน แต่ขณะที่ผู้ที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อกองในระดับสูง กลับมีความปรารถนาในทางตรงกันข้ามคือไม่ย้ายหรือไม่โอน

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เช่น การขาดงาน การลาออก ซึ่งช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจากผลสัมฤทธิ์ของงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan. II.B (1974) กล่าวว่า หากพนักงานรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญในองค์กรมากแค่ไหน ก็จะมี ความผูกพันในองค์กรมากเท่านั้น

ความพึงพอใจขององค์กร

Steers. R. M, (1977) กล่าวว่า ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพอใจ คือความรู้สึกเชื่อถือหรือไว้ใจที่สมาชิกมีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เมื่อสมาชิกมีความไว้วางใจและมีความรู้สึกที่องค์กรพึงพอใจ จะมีความผูกพันในองค์กรสูง

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Mary (1971) กล่าวว่า สมาชิกที่เกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันในองค์กร เปรียบเสมือนการลงทุนชนิดหนึ่ง เพราะกว่าจะสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานได้ต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเฉพาะกิจกรรมการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร มีความโน้มเอียงที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

ธีระ วิธธรรมสาธิต (2532) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ทัศนคติที่ดีของเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร ส่งผลให้ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีหรือความรู้สึกที่ดีเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารจะมีทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลจากการกลมกลืนทางสังคมและเพื่อนร่วมงาน

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร

Hrebiniak, L.G and Alutto, J. A (1972) กล่าวว่า ความคาดหวัง ที่ได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร หากองค์กรมีสิ่งจูงใจให้พนักงานเช่น เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เป็นต้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ที่คาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมาก ย่อมมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติตรงกันข้าม เนื่องจากทุกคนมีความต้องการอยู่ในใจ จึงต้องมีแรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ และเมื่อบุคคลบรรลุถึงเป้าหมายก็จะเกิดความพอใจ แต่ถ้าขัดแย้งหรือต่อต้านกับความต้องการก็จะเกิดความไม่พอใจและไม่เต็มใจที่จะทำงาน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคน ถึงการทำงานในองค์กรว่าเป็นอย่างไร และผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยนำปัจจัยจำเป็นและเหมาะสมกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความสำคัญของตนในองค์กร
2. ความพึงพอใจขององค์กร
3. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
4. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ประโยชน์คือ เป็นกรอบของตัวแปรต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและใช้เป็นแนวคำถามต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

4.1 ความหมายของลักษณะงาน

Steers, R.M, (1977) ให้ความหมายลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ หรือปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องงานจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้หรือความชำนาญ เฉพาะที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

Muchinsky (1993)ให้ความหมายลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีความหมายของงานที่ ทำโอกาสมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Hewitt Associates (2003)ให้ความหมายลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะหน้าที่ ความสำเร็จของพนักงานที่ได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญในองค์กรมากน้อยเพียงใด ทำทาท ความสามารถหรือไม่ มีโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยเพียงใด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความหมายของลักษณะงาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบหรือปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ ที่เป็นอย่างไร

4.2 ความสำคัญของลักษณะงาน

Cherrington, D.J (1994) กล่าวถึงปัจจัยลักษณะงานที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันในองค์กรลดลง ได้แก่

ความมีอิสระในการทำงาน

Marsh.R.M and Mannari.H (1977) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กร และการออกจาก งานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในญี่ปุ่น พบว่า ความมีอิสระในงานมีผลทางบวกกับ ความผูกพันในองค์กร

Wallace.J. E (1995) ได้ศึกษาถึงความผูกพันของนักกฎหมายที่มีต่อวิชาชีพ พบว่า การทำงานที่มีความเป็นอิสระ ส่งผลให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของนักกฎหมายมากยิ่งขึ้น

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการ ในกองสารวัตรนักเรียน พบว่าการมีอิสระในการทำงานสัมพันธ์กับการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ของกองสารวัตรนักเรียน รวมทั้งการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อกอง

อวยพร ประพฤติธรรม (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ วิทยากรย์ในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า วิทยากรย์ที่รับรู้ว่าคุณมีอิสระในการทำงาน มากจะมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าวิทยากรย์ที่รับรู้ว่าคุณมีอิสระในการปฏิบัติงานน้อย

ความท้าทายของงาน

Hall.D.T and Schneider B (1972) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานป่าไม้ พบว่า ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร เนื่องจากงานที่ท้าทาย จะกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ และทางตรงกันข้ามงานที่จำเจ ซ้ำซาก จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรลดลง

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กร พบว่า ความท้าทายของงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเกิด แรงจูงใจให้เกิดผลดีต่อองค์กรอีกด้วย

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า ผู้ที่รับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย มีโอกาสที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่าสำหรับตน ทำให้ มีความผูกพันในองค์กรมากขึ้น เพราะคาดหวังจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในอนาคตที่จะ มาถึง

การมีส่วนร่วมในการทำงาน

Harrison.L (2002) กล่าวว่า การที่บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้กลายเป็นหุ้นส่วนของบริษัท หรือเปิดโอกาสให้หัวหน้างานร่วมกัน ตัดสินใจในการทำงาน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย ที่ ไม่ค่อยมีความสำคัญ หรือเรื่องใหญ่ๆ เช่น การจ้างงาน การไล่ออก หรือการจัดระบบเงินเดือน พบว่าบริษัทที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน พนักงานจะทำงานด้วยความ ตั้งใจ และทุ่มเทการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและอัตราการลาออกลดลง

ความเข้าใจในงาน

Steers. R. M and Porter. L. W (1991) กล่าวว่า งานที่มีการรวมขอบเขต และบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน มีผลทำให้เกิดความยึดมั่น ผูกพันในองค์กร ดังนั้น งานที่ได้รับความสำคัญมากขึ้น จึงก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

McNeese-Smith.D (1995) กล่าวว่า งานที่มีความชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ยึดมั่นผูกพันในองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) กล่าวถึง ลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรดังนี้

1. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ หมายถึง งานที่สำคัญและมีความหมาย บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรมากกว่าการทำงานที่ไม่มีความหมายหรืองานที่ไม่สำคัญ
2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ถ้าเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะยิ่งทำให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากขึ้น
3. ความท้าทายของงาน หมายถึง การทำงานที่ท้าทาย งานที่ต้องเอาชนะต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงาน ซึ่งถ้ามีมากเท่าใด บุคคลนั้นยังมีความผูกพันในองค์กรในงานที่รับผิดชอบ อยู่มากขึ้นเท่านั้น

4. ความมีอิสระในงาน คือ งานที่มีความอิสระในการที่จะใช้ความคิด การตัดสินใจ ของบุคคลจะส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

5. โอกาสก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จในงาน จะส่งเสริมบุคคลให้มีความผูกพันในองค์กรมากขึ้นตามที่บุคคลนั้นมีความคาดหวัง

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหรือปฏิบัติในแต่ละหน้าที่ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยนำปัจจัยที่จำเป็นและเหมาะสมกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แต่ละด้านดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน
2. ความท้าทายของงาน
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ความเข้าใจในการทำงาน

ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ประโยชน์คือ เป็นตัวแปรต้นเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและนำมาใช้กำหนดเป็นแนวคำถาม

5. ข้อมูลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เริ่มก่อตั้งครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2508 หรือเมื่อประมาณ 50 ปีที่ผ่านมา พัฒนาระดับมาจากสถานีอนามัย ในสมัยนั้นชาวบ้านได้รวมตัวกันบริจาคที่ดินและสนับสนุนด้านกำลังทรัพย์ กำลังกาย และกำลังใจในการก่อสร้างโรงพยาบาลบนพื้นที่ 9 ไร่ 1 งาน 80 ตารางวา บริหารจัดการตามกรอบนโยบายและการกำกับของทางราชการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลรับผิดชอบการบริหารต่อเนื่องกันมาได้แก่ นายสมน แก้วปิ่นทอง ผู้อำนวยการคนแรก และนายพงศธร สิริภานุพงษ์ ผู้อำนวยการคนที่สอง

ผู้อำนวยการทั้งสองคน มีความมุ่งมั่นพัฒนา ยกระดับการบริการภายใต้นโยบาย และการกำกับของหน่วยเหนือ ตามศักยภาพที่มีอยู่ และได้พัฒนาจากสถานีอนามัยชั้นหนึ่ง ขึ้นเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน และเพิ่มศักยภาพการบริการจากโรงพยาบาล 10 เป็น 30 เตียง ตามลำดับ

นายวิฑิต อรรถเวชกุล ผู้อำนวยการคนที่สาม มารับตำแหน่งในปี พ.ศ. 2530 เป็นช่วงระยะเวลาที่ภาพลักษณ์การบริการ ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว อยู่ในภาวะวิกฤตทางสังคม ได้ใช้ความพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงและใช้ศักยภาพของปัจจัยทางการบริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่ระบบราชการจะเอื้ออำนวยได้ มีความพยายามที่จะแสวงหารูปแบบ แนวทางเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน เข้ามารับรู้ ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ของโรงพยาบาลและสร้างกระบวนการคิด

การแก้ปัญหาาร่วมกัน เชิญชวนให้ประชาชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาล เพื่อสนับสนุนการพัฒนา รูปแบบ โรงพยาบาลกึ่งรัฐกึ่งเอกชน แต่ก็พบว่า ระเบียบ กฎเกณฑ์ ของระบบราชการ มักจะเป็นอุปสรรคต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมพัฒนาอยู่ หลายประการ

ในระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2540 ประเทศชาติเข้าสู่ภาวะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจ รัฐบาล ยุคนั้น โดยกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายที่จะปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ตามข้อเสนอแนะ ของกลุ่มนักวิชาการ จากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) มีพลังขับเคลื่อนสนับสนุนจากกลุ่ม แพทย์ชนบท และกลุ่มนักวิชาการอิสระอื่นๆ ประกอบกับรัฐบาล มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องการพัฒนา ระบบการบริการ เพื่อรองรับเงื่อนไข ที่จะขอกู้เงินจากธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank : ADB) และต้องการเพิ่มประสิทธิภาพ โรงพยาบาลของรัฐ ด้วยการนำ รูปแบบการบริหาร รูปแบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ (Autonomous Hospital) เป็นอีกรูปแบบ หนึ่งของการบริหารรัฐกิจ ที่มีความคล่องตัวเป็นอิสระ มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล และกระจาย อำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีใช้เพื่อการแสวงหากำไร กระทรวงฯ จึงได้ ตอบสนอง แนวคิดดังกล่าว มีการสรรหา โรงพยาบาลของรัฐนำร่องจำนวน 7 แห่ง ผลการสรรหา มีเพียง โรงพยาบาลบ้านแพ้วเท่านั้น ที่มีความพร้อมสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบตาม แนวความคิดดังกล่าวได้ โรงพยาบาลบ้านแพ้วเป็น โรงพยาบาลของรัฐแห่งแรกที่เป็นองค์การ มหาชน ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดในการปฏิรูปโรงพยาบาลของรัฐ เป็นการเดินทางไปสู่

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการกำกับดูแล
2. การตอบสนองความต้องการของชุมชน
3. ความเสมอภาคของการกระจายบริการ
4. การยกระดับคุณภาพบริการ โดยมีได้มุ่งแสวงหากำไร
5. ประสิทธิภาพในการกระจายและใช้ทรัพยากรของระบบบริการสุขภาพระดับท้องถิ่น

และระดับประเทศ

5.1 การดำเนินงานที่ผ่านมา

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็น โรงพยาบาลของรัฐที่ประชาชนใฝ่ฝัน ยังเป็น โรงพยาบาลที่รัฐบาลเป็นเจ้าของและมีฐานะเป็นนิติบุคคล มุ่งตอบสนองความต้องการ ของชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมควบคุมกำกับ โดยผ่านคณะกรรมการฯ ที่ประกอบด้วยตัวแทนของ ชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิและภาคราชการ มีความคล่องตัวในการบริหารกิจการประจำวันในทุกด้าน บุคลากรเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ อยู่ได้ด้วยผลงาน และได้รับผลตอบแทนตามผลงาน ไม่ได้แสวงหา

กำไรเป็นหลัก ประชาชน ผู้ยากไร้หรือด้อยโอกาสยังได้รับการดูแลรักษาพยาบาล โดยไม่คิดมูลค่า (ฟรี) ในช่วงแรกยังไม่มีคณะกรรมการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามพระราชกฤษฎีกานี้ก็มี คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งเป็นข้าราชการ และผู้บริหารท้องถิ่นปฏิบัติงานไป ก่อน จนถึงวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2544 จึงได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่องการแต่งตั้งประธาน กรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป เมื่อคณะกรรมการที่ได้รับความ เห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว ก็เริ่มกำหนดวิสัยทัศน์กำหนดยุทธศาสตร์ออก ข้อบังคับระเบียบเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร การบริหารจัดการ และเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากร เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ปรับเปลี่ยนระบบ ให้มีความคล่องตัว และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ อาศัยวิธีคิดโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (good governance) ดังผลงานปรากฏอยู่ในรายงานฉบับนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรมหาชนที่เรียนรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างและดูแลสุขภาวะของตนเอง

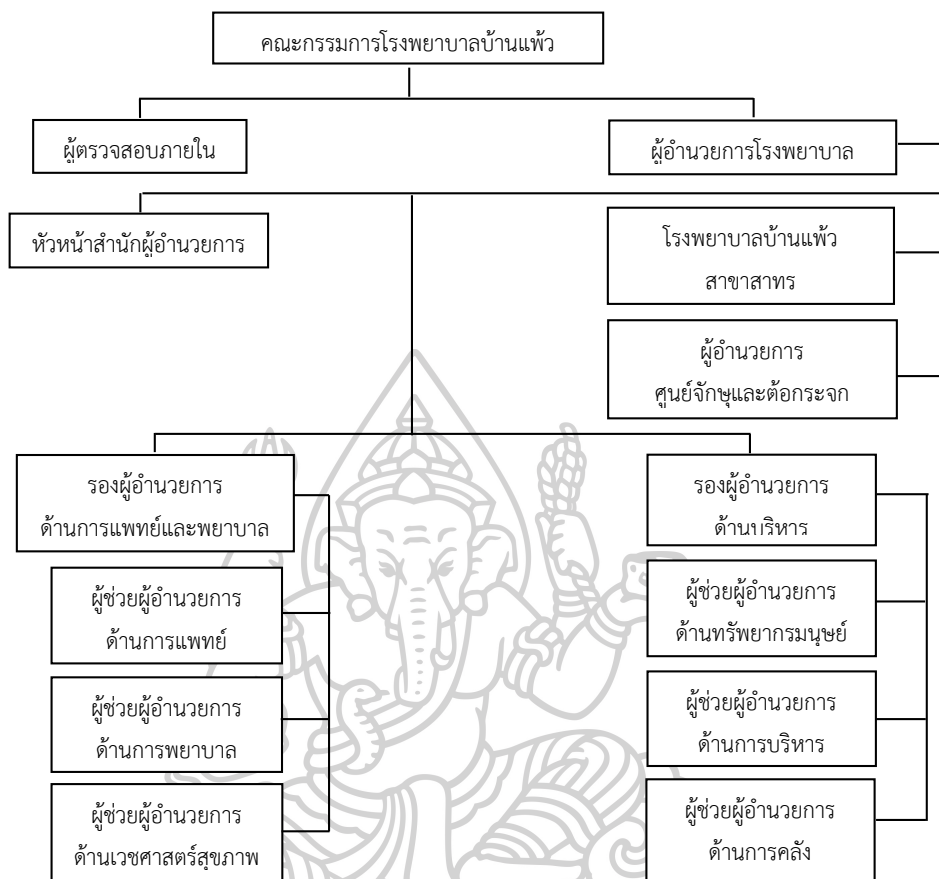
พันธกิจ

1. สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
2. ให้การรักษาพยาบาลโดยมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
3. พัฒนาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ
4. เป็นแหล่งแลกเปลี่ยน เรียนรู้ขององค์กรและสถาบันต่างๆ

5.2 คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. นายแพทย์ มานิต ชีระตันติกานนท์ | ประธานกรรมการบริหารโรงพยาบาล |
| 2. นายแพทย์มรรุต จิรเศรษฐสิริ | รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| 3. นายประภัสสร มาลากาญจน์ | ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร |
| 4. นายแพทย์วีรพล นิธิพงศ์ | นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดสมุทรสาคร |
| 5. นายแพทย์สุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย | อธิบดีกรมควบคุมโรค |
| 6. นายกิตติศักดิ์ ล้าเลิศเกรียงไกร | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 7. นางประเสริฐศรี มังกรศักดิ์สิทธิ์ | กรรมการผู้แทนชุมชน |
| 8. นายชัชวาล เตละวานิชย์ | กรรมการผู้แทนชุมชน |
| 9. นายธีระชัย บุญอารีย์ | กรรมการผู้แทนชุมชน |
| 10. นายแพทย์พรเทพ พงศ์ทวีกร | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว |

5.3 โครงสร้างการบริหารงาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ที่มา : (โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน), 2559)

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวรรณ แสงอรุณ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่คิดจะลาออกจากงานร้อยละ 72.8 สาเหตุที่ทำให้บุคลากรออกมากที่สุด อันดับแรกคือ ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ร้อยละ 62.1 รองลงมาคือไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 47.6 เรื่องการมีปัญหากับผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุที่ทำให้ลาออกน้อยที่สุด ร้อยละ 3.40 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีสัมพันธ์เชิงลบ

ในระดับต่ำกับความตั้งใจลาออกจากงาน ส่วนความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

Hrebiniak & Alutto (1972) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กรครู โรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ และการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากผู้หญิงมักเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานในสถานที่ใหม่มีความเสี่ยงมากกว่าผู้ชายจึงเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย และผู้ที่มีอายุสูงจะรู้สึกว่าคุณเองไม่เป็นที่ต้องการหรือน่าสนใจสำหรับองค์กรนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป และยังพบว่าผู้หญิงโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว เพราะผู้ที่แต่งงานแล้วมองว่าการเปลี่ยนแปลงงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และมีผลกระทบต่อความมั่นคงของชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในด้านความจงรักภักดีในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงาน เป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) ศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งในส่วนความผูกพันของพนักงานในองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีผล

ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันในองค์กรด้านวัฒนธรรมหรือ จุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ กลุ่มอ้างอิงพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2557) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.78 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในองค์กรรวมมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.70 และพบว่าบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร และในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงาน โรงพยาบาลเวชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาความผูกพันในองค์กรพบว่า ความผูกพันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 5 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานออมสินภาค 5 ตัวแปร อายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความมีอิสระในการ

ทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมของงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กรและความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 อยู่ในระดับปานกลาง

โตมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกาโดยรวม บุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง การศึกษาด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ซึ่งเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม และด้านทัศนคติ พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรมมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ธีรภัทร วานิชพิทักษ์ (2555) ศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนาจำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่มี เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการ

ทำงานที่แตกต่างมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นันทน์ภัส โต้ล่า (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงาน บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูง รองลงมา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศขององค์กร การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงาน บรรยากาศขององค์กรความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร จากบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความสัมพันธ์กัน การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ใน 5 ด้าน ด้านที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือลักษณะส่วนบุคคล ประสิทธิภาพจากการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสิทธิภาพในงาน และความพึงพอใจในงาน เมื่อองค์กรได้มีการตอบสนองต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ น่าจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ รายงาน และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3. จริยธรรมการวิจัย
4. นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปและอภิปรายผล
6. การเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์

การดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมและค้นหาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร รายงาน สถิติผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ขั้นตอนที่ 2 เขียนโครงร่างวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อวิทยานิพนธ์ที่บัณฑิตวิทยาลัยแต่งตั้งขึ้น และรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา จากนั้นนำเครื่องมือไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำมาปรับปรุงแก้ไขเมื่อแก้ไขเครื่องมือแล้วจึงนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติ และสรุปการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลทางการวิจัย โดยเขียนรายงานผลข้อมูลฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง จัดพิมพ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยงาน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane (1973) และค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง สามารถคำนวณได้โดยการใช้สูตร Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ N หมายถึง ขนาดของประชากร
N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
E หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$n = \frac{264}{1+264(0.05)^2}$$

$$= 159 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 159 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการสังเคราะห์เนื้อหาจากวรรณกรรมและงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งประกอบด้วย

ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน 4 องค์ประกอบดังนี้ ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความเข้าใจในงาน

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert Scale (วรวพันธ์ เศรษฐแสง, 2548) คือเห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ในแต่ละคำถามจะประเมินหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ดังนั้นการกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งช่วงระดับความผูกพันในองค์กรในแต่ละระดับ ด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อรอุสา เกสรสังข์, 2550)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.08 \end{aligned}$$

ได้เกณฑ์การแบ่งคะแนนดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแบ่งระดับความเห็นด้วยในลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.80	ความเห็นด้วยในลักษณะงานด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	ความเห็นด้วยในลักษณะงานด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	ความเห็นด้วยในลักษณะงานด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ความเห็นด้วยในลักษณะงานด้านนั้นอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	ความเห็นด้วยในลักษณะงานด้านนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน 4 องค์ประกอบดังนี้ ความสำคัญของตนในงาน ความพึงพอใจขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร

เป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert Scale (วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548) คือเห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ผู้วิจัยได้จำแนกเกณฑ์แบ่งระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 2 เกณฑ์การแบ่งระดับความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.80	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ

เป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert Scale (วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548) คือเห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ผู้วิจัยได้จำแนกเกณฑ์แบ่งระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 3 เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.80	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	ความเห็นด้วยในประสบการณ์ในงานด้านนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert Scale (วรวพันธ์ เศรษฐแสง, 2548) คือเห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ผู้วิจัยได้จำแนกเกณฑ์แบ่งระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4 เกณฑ์การแบ่งระดับความเห็นด้วยในความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 1.80	ความเห็นด้วยในความผูกพันในองค์กรด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	ความเห็นด้วยในความผูกพันในองค์กรด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	ความเห็นด้วยในความผูกพันในองค์กรด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ความเห็นด้วยในความผูกพันในองค์กรด้านนั้นอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	ความเห็นด้วยในความผูกพันในองค์กรด้านนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา แล้วจึงนำมาปรับไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น และมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ จากนั้นจึงจัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ได้ผลของการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .919

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)
2. ลงพื้นที่เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง
3. เมื่อได้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการ

จริยธรรมการวิจัย

จริยธรรมการวิจัย (Research Ethics) หมายถึง หลักเกณฑ์ที่นักวิจัยควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , 2541) อ้างถึงใน สันธะวา คามดิษฐ์ (2550)

จรรยาบรรณของนักวิจัย

1. นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ ต้องซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่นำผลงานอื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานผู้อื่น ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงแหล่งที่มาของข้อมูล
2. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัย โดยทำตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานต้นสังกัด
3. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาที่ทำวิจัย ต้องมีพื้นฐานความรู้ในวิชาที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอมีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพ
4. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และเที่ยงตรง
5. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลย ขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์
6. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยต้องตระหนักว่าอคติส่วนตัวหรือความลำเอียง อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและค้นพบทางวิชาการ
7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ โดยเผยแพร่ผลงานเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม

8. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น นักวิจัยควรมีใจกว้าง พร้อมเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการทำวิจัย ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการ พร้อมปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

9. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ โดยมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญ และประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อการบรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลต่างๆ

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing Statistics)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ต่างกัน วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างมีอิสระจากกัน (Independent Sample t - rest) ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา ส่วนการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Varance)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, รายได้, ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

(n=159)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	3.8
หญิง	153	96.2
2. อายุ		
30 ปี หรือต่ำกว่า	104	65.4
31 - 40 ปี	26	16.40
41 - 50 ปี	15	19.4
อายุมากกว่า 50 ปี	14	8.8

ตารางที่ 5 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) (ต่อ)

(n=159)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. การศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	156	98.1
ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	3	1.9
4. สถานภาพสมรส		
โสด	105	66.0
สมรส	50	31.4
หย่าหรือแยก	4	2.3
5. รายได้		
15,000 – 25,000 บาท	53	33.3
25,001 – 35,000 บาท	61	38.4
35,001 – 45,000 บาท	28	17.6
มากกว่า 45,000 บาท	17	10.7
6. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว		
1 - 5 ปี	91	57.2
5 – 10 ปี	29	18.2
10 - 15 ปี	8	5.0
มากกว่า 15 ปี	31	19.5

ตารางที่ 5 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) (ต่อ)

(n=159)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยนอก	23	14.5
ผู้ป่วยในสามัญ	55	34.6
ผู้ป่วยในพิเศษ	18	11.3
ห้องคลอด	8	5.0
ห้องผ่าตัด	14	8.5
ห้องอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	15	9.4
หอผู้ป่วยหนัก	16	10.1
อื่นๆ	10	6.3

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง (จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 96.2) เป็นผู้ที่มียุมน้อยกว่า 30 ปี (จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1) สถานภาพโสด (จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0) มีรายได้ 25,000 – 35,000 บาท (จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.44) มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี (จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2) เป็นผู้ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในสามัญ (จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
บ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วม

ในการทำงาน และความเข้าใจในงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในภาพรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความมีอิสระในงาน	3.81	0.46	เห็นด้วยมาก	4
ด้านความท้าทายของงาน	4.10	0.45	เห็นด้วยมาก	1
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.89	0.62	เห็นด้วยมาก	3
ด้านความเข้าใจในงาน	4.07	0.50	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.97	0.39	เห็นด้วยมาก	

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 6 ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยลักษณะงาน มีคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความท้าทายของงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.45) ด้านความเข้าใจในงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.50) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.62) และด้านความมีอิสระในงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.46)

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ รายละเอียดดังตารางที่ 7 - ตารางที่ 10

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความมีอิสระในการทำงาน

(n=159)

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณ ของตนในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นได้	14 (8.80)	113 (71.07)	30 (18.87)	2 (1.26)	0 (0.00)	3.87 (0.55)	มาก
2. ท่านรู้สึกว่ามีความเป็นอิสระ ในหน้าที่รับผิดชอบในการ ทำงาน	8 (5.03)	98 (61.64)	49 (30.82)	4 (2.51)	0 (0.00)	3.69 (0.60)	มาก
3. ท่านมีโอกาสดำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงานใน หน้าที่ของตนเองได้	16 (10.06)	104 (65.41)	37 (23.27)	2 (1.26)	0 (0.00)	3.84 (0.60)	มาก
4. ท่านมีโอกาสดแสดง ความคิดเห็นหรือทำงานโดยใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	20 (12.58)	100 (62.89)	37 (23.27)	2 (1.26)	0 (0.00)	3.86 (0.62)	มาก
รวม						3.81 (0.46)	มาก

จากตารางที่ 7 ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านสามารถใช้ วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.55) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นหรือทำงานโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.62) และข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่ามีความเป็นอิสระในหน้าที่รับผิดชอบในการ ทำงาน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.60)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความท้าทายของงาน

(n=159)

ด้านความท้าทายของงาน	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
5.งานที่ท่านทำอยู่ต้องต้องใช้ความกระตือรือร้นตลอดเวลา	61 (38.36)	88 (55.35)	10 (6.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32 (0.58)	มาก
6.งานที่ท่านทำต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ	42 (26.42)	99 (62.26)	18 (11.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15 (0.59)	มาก
7.ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	14 (8.80)	105 (66.04)	39 (24.53)	1 (0.63)	0 (0.00)	3.83 (0.57)	มาก
รวม						4.10 (0.45)	มาก

จากตารางที่ 8 ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความท้าทายของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยข้อคำถาม “งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความกระตือรือร้นตลอดเวลา” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.58) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “งานที่ท่านทำต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ” ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.59) และข้อคำถาม “ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.57)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

(n=159)

ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
8.ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน	44 (27.67)	100 (62.89)	13 (8.18)	2 (1.26)	0 (0.00)	4.16 (0.61)	มาก
9.ท่านคิดว่าตนเองมีส่วน ร่วมที่ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	21 (13.21)	95 (59.74)	42 (26.42)	1 (0.63)	0 (0.00)	3.85 (0.64)	มาก
10.ท่านได้รับความ ไว้วางใจในการแก้ปัญหา ขององค์กร	17 (10.69)	66 (41.51)	72 (45.28)	4 (2.52)	0 (0.00)	3.60 (0.71)	มาก
11.ท่านมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน	18 (11.32)	88 (55.32)	51 (32.08)	2 (1.26)	0 (0.00)	3.76 (0.65)	มาก
รวม						3.89 (0.62)	มาก

จากตารางที่ 9 ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.61) รองลงมา คือ ข้อคำถาม “ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ” ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.64) และข้อคำถาม “ท่านได้รับความไว้วางใจในการแก้ปัญหาขององค์กร” มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.71)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความเข้าใจในงาน

(n=159)

ด้านความเข้าใจในงาน	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
12. ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงาน	43 (27.04)	97 (61.01)	17 (10.69)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.13 (0.66)	มาก
13. หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย	32 (20.13)	104 (65.40)	22 (13.84)	0 (0.00)	1 (0.63)	4.05 (0.60)	มาก
14. ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	29 (18.24)	111 (69.81)	18 (11.32)	1 (0.63)	0 (0.00)	4.05 (0.56)	มาก
รวม						4.07 (0.50)	มาก

จากตารางที่ 10 ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความเข้าใจในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย” และ “ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี” ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.60 และ $\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.56)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสพการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสพการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ความสำคัญของตนในองค์กร, ความพึงพอใจขององค์กร, ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสพการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในภาพรวม

ปัจจัยประสพการณ์ในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความสำคัญของตนในองค์กร	3.30	0.55	เห็นด้วยปานกลาง	3
ด้านความพึงพอใจขององค์กร	3.18	0.54	เห็นด้วยปานกลาง	4
ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.80	0.55	เห็นด้วยมาก	1
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร	3.58	0.63	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.46	0.43	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 11 ปัจจัยประสพการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และปัจจัยประสพการณ์ในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.55) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.63) ด้านความสำคัญของตนในองค์กร ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= 0.55) และด้านความพึงพอใจขององค์กร ($\bar{X} = 3.18$, S.D.= 0.54)

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยประสพการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ รายละเอียดดังตารางที่ 12 – ตารางที่ 15

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสพการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความสำคัญของตนในองค์กร

(n=159)

ด้านความสำคัญของตนใน องค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญขององค์กร	3 (1.89)	52 (32.70)	86 (54.09)	16 (10.06)	2 (1.26)	3.23 (0.70)	ปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญๆเสมอ	7 (4.40)	41 (25.78)	87 (54.72)	21 (13.21)	3 (1.89)	3.17 (0.78)	ปานกลาง
3. บางครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น	27 (16.98)	61 (38.36)	39 (24.53)	29 (18.24)	3 (1.89)	3.50 (1.03)	มาก
รวม						3.30 (0.55)	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ปัจจัยประสพการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความสำคัญของตนในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อคำถาม “บางครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 1.03) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญขององค์กร” ($\bar{X} = 3.23$, S.D.= 0.70) และข้อคำถาม “ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญๆเสมอ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.78)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความพึงพอใจขององค์กร

(n=159)

ด้านความพึงพอใจของ องค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
4.เมื่อท่านมีปัญหาองค์กร ให้ความช่วยเหลือได้	3 (1.89)	49 (30.81)	91 (57.23)	13 (8.18)	3 (1.89)	3.22 (0.70)	ปาน กลาง
5.ท่านไม่คิดที่จะไป ทำงานกับองค์กรอื่นที่มี ลักษณะของงานใกล้เคียง กัน	9 (5.66)	55 (34.59)	69 (43.40)	19 (11.95)	7 (4.40)	3.25 (0.89)	ปาน กลาง
6.องค์กรไม่ได้ให้ความ สนใจในการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	9 (5.66)	41 (25.79)	67 (42.14)	35 (22.01)	7 (4.40)	3.08 (0.93)	ปาน กลาง
รวม						3.18 (0.54)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 13 ปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะของงานใกล้เคียงกัน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 0.89) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “เมื่อท่านมีปัญหาองค์กรให้ความช่วยเหลือได้” ($\bar{X} = 3.22$, S.D.= 0.70) และข้อคำถาม “องค์กรไม่ได้ให้ความสนใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 0.93)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
และองค์กร

(n=159)

ด้านทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
7.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของ ท่านมีความมั่นคง	13 (8.18)	79 (49.69)	59 (37.10)	7 (4.4)	1 (0.63)	3.60 (0.72)	มาก
8.ท่านรู้สึกยินดีและ ภาคภูมิใจกับการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	21 (13.21)	85 (53.46)	47 (29.56)	5 (3.14)	1 (0.63)	3.75 (0.74)	มาก
9.ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงาน ของท่านมีความทุ่มเทและ รับผิดชอบสูง	36 (22.64)	91 (57.23)	28 (17.61)	4 (2.52)	0 (0.00)	4.00 (0.71)	มาก
10.เพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นเพื่อนร่วมงาน ที่ดี	23 (14.47)	90 (56.60)	44 (27.67)	2 (1.26)	0 (0.00)	3.84 (0.67)	มาก
รวม						3.80 (0.55)	มาก

จากตารางที่ 14 ปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความทุ่มเทและรับผิดชอบสูง” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นเพื่อนร่วมงาน ที่ดี” ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.67) และข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านมีความมั่นคง” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.72)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการ
ตอบแทนจากองค์กร

(n=159)

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการ ตอบแทนจากองค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
11. ท่านคิดว่า จะได้รับ ความเจริญก้าวหน้าจาก การปฏิบัติงาน	15 (9.44)	71 (44.65)	66 (41.51)	7 (4.40)	0 (0.00)	3.59 (0.72)	มาก
12. องค์กรมีการสนับสนุน ภารกิจงานเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมาย	14 (8.81)	74 (46.54)	65 (40.88)	6 (3.77)	0 (0.00)	3.60 (0.70)	มาก
13. องค์กรให้การ สนับสนุนท่านให้มี โอกาสพัฒนาความรู้ความ ในอาชีพเป็นอย่างดี	13 (8.18)	71 (44.65)	69 (43.40)	6 (3.77)	0 (0.00)	3.57 (0.69)	มาก
รวม						3.58 (0.63)	มาก

จากตารางที่ 15 ปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ โดยข้อ
คำถาม “องค์กรมีการสนับสนุนภารกิจงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ท่านคิดว่า จะได้รับความเจริญก้าวหน้าจากการ
ปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.72) และข้อคำถาม “องค์กรให้การสนับสนุนท่านให้มีโอกาส
พัฒนาความรู้ความในอาชีพเป็นอย่างดี” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.69)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน, โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, ค่าตอบแทน และ สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation แสดงผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในภาพรวม

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.62	0.57	เห็นด้วยมาก	1
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.46	0.48	เห็นด้วยมาก	2
ด้านค่าตอบแทน	3.06	0.71	เห็นด้วยปานกลาง	3
ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ	2.88	0.92	เห็นด้วยปานกลาง	4
รวม	3.25	0.49	เห็นด้วยปานกลาง	

จากตารางที่ 16 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.57) ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.48) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.06$, S.D.= 0.71) และ ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ($\bar{X} = 2.88$, S.D.= 0.92)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์รายละเอียดดังตารางที่ 17 – ตาราง ที่ 20

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

(n=159)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1.การทำงานในองค์กรนี้ท่านรู้สึกมั่นคง	9 (5.66)	81 (50.94)	63 (39.62)	6 (3.77)	0 (0.00)	3.58 (0.65)	มาก
2.อาชีพของท่านทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบาย	17 (10.69)	75 (47.17)	62 (38.99)	5 (3.14)	0 (0.00)	3.65 (0.71)	มาก
3.ท่านได้ทำงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคม	13 (8.18)	79 (49.69)	63 (39.62)	3 (1.89)	1 (0.63)	3.62 (0.68)	มาก
รวม						3.62 (0.57)	มาก

จากตารางที่ 17 ปัจจัยความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ โดยข้อคำถาม “อาชีพของท่านทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบาย” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ท่านได้ทำงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคม” ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.68) และข้อคำถาม “การทำงานในองค์กรนี้ท่านรู้สึกมั่นคง” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.65)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการ
ทำงาน

(n=159)

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
4. ท่านได้รับโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้น	10 (6.29)	38 (23.9)	101 (63.52)	9 (5.66)	1 (0.63)	3.29 (0.69)	ปาน กลาง
5. ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงาน ได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับ ความสนใจจากหัวหน้า งานหรือผู้บริหาร	16 (10.06)	56 (35.22)	70 (44.03)	17 (10.6 9)	0 (0.00)	3.44 (0.81)	ปาน กลาง
6. ท่านได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	9 (5.66)	82 (51.57)	61 (38.36)	7 (4.4)	0 (0.00)	3.58 (0.66)	มาก
7. ท่านได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างาน หรือ ผู้บริหาร	9 (5.66)	71 (44.65)	75 (47.17)	4 (2.52)	0 (0.00)	3.53 (0.64)	มาก
รวม						3.46 (0.48)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 18 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และ
อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ” มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน
หรือผู้บริหาร” ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.64) และข้อคำถาม “ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
ที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.29$, S.D.= 0.69)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านค่าตอบแทน

(n=159)

ด้านค่าตอบแทน	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
8.ผลตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ของท่าน	4 (2.52)	43 (27.04)	85 (53.46)	22 (13.84)	5 (3.14)	3.11 (0.79)	ปาน กลาง
9. การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนของท่านมีความ เหมาะสมและยุติธรรม	4 (2.52)	50 (31.45)	76 (47.80)	21 (13.21)	8 (5.03)	3.13 (0.85)	ปาน กลาง
10. ท่านพอใจกับค่าตอบแทน ที่ได้รับ	1 (0.62)	35 (22.01)	82 (51.57)	34 (21.38)	7 (4.40)	2.93 (0.73)	ปาน กลาง
รวม						3.06 (0.71)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 19 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) ด้านค่าตอบแทนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$ S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ โดยข้อคำถาม “การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมและยุติธรรม” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.13$, S.D.= 0.85) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน” ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.79) และข้อคำถาม “ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.93$, S.D.= 0.73)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านสวัสดิการและประโยชน์
อื่นๆ

(n=159)

ด้านสวัสดิการและประโยชน์ อื่นๆ	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
11.ความพอใจของท่านต่อ สวัสดิการต่างๆ ขององค์กร	1 (0.62)	1 (0.62)	84 (52.8)	35 (22.0)	14 (8.8)	2.77 (0.84)	ปาน กลาง
12.ท่านได้รับสวัสดิการจาก องค์กรครอบคลุมถึงครอบครัว ของท่าน	2 (1.3)	30 (18.9)	68 (42.8)	38 (23.9)	21 (13.2)	2.71 (0.96)	ปาน กลาง
13.ท่านได้รับความสะดวก สบายรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิก ค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการ ต่างๆ	5 (3.1)	55 (34.6)	68 (42.8)	24 (15.1)	7 (4.4)	3.16 (0.88)	ปาน กลาง
รวม						2.88 (0.79)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 20 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ
โดยข้อคำถาม “ท่านได้รับความสะดวกสบายรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลและ
สวัสดิการต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.88) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ความพอใจ
ของท่านต่อสวัสดิการต่างๆ ขององค์กร” ($\bar{X} = 2.77$, S.D.= 0.84) และข้อคำถาม “ท่านได้รับ
สวัสดิการจากองค์กรครอบคลุมถึงครอบครัวของท่าน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.71$, S.D.= 0.96)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation แสดงผลดังตาราง ที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในภาพรวม

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.72	0.56	เห็นด้วยมาก	1
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.61	0.45	เห็นด้วยมาก	2
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.31	0.64	เห็นด้วยปานกลาง	3
รวม	3.59	0.44	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 21 ปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และความผูกพันในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.72$, S.D = 0.56) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.45) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.64)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์รายละเอียดดังตารางที่ 22 – ตาราง ที่ 24

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

(n=159)

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1.ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	16 (10.1)	89 (56.0)	36 (22.6)	2 (1.3)	1 (0.6)	3.92 (0.72)	มาก
2.ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร	11 (6.9)	73 (45.9)	71 (44.7)	4 (2.5)	0 (0)	3.57 (0.66)	มาก
3.ท่านคิดว่าสังคมมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน	19 (11.9)	87 (54.7)	50 (31.4)	3 (1.9)	0 (0)	3.76 (0.67)	มาก
4.ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรนี้ทำงาน ดีมาก	13 (8.2)	77 (48.4)	67 (42.1)	2 (1.3)	0 (0)	3.63 (0.65)	มาก
รวม						3.61 (0.45)	มาก

จากตารางที่ 22 ปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.72) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ท่านคิดว่าสังคมมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน” ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.67) และข้อคำถาม “ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.66)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน
เพื่อองค์กร

(n=159)

ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
5.ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมาย	37 (23.27)	98 (61.64)	21 (13.21)	3 (1.89)	0 (0.00)	4.06 (0.66)	มาก
6.ท่านพร้อมที่จะแก้ปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	31 (19.50)	95 (59.75)	27 (16.98)	5 (3.14)	1 (0.62)	3.94 (0.73)	มาก
7.บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจ ในการยอมรับวิธีการ ปฏิบัติงานขององค์กร	4 (2.52)	26 (16.35)	79 (49.69)	38 (23.9 0)	12 (7.55)	2.82 (0.88)	ปาน กลาง
รวม						3.61 (0.64)	มาก

จากตารางที่ 23 ปัจจัยความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
บ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ใน
ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุ
เป้าหมาย” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ท่านพร้อมที่จะ
แก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน” ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.73) และข้อคำถาม “บ่อยครั้งที่ท่าน
ลำบากใจในการยอมรับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.82$, S.D.= 0.88)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านความต้องการที่จะดำรง
ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(n=159)

ด้านความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X} (S.D.)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
8.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่าน เลือกทำงานกับองค์กรนี้	19 (11.95)	79 (49.69)	55 (34.59)	5 (3.14)	1 (0.62)	3.69 (0.74)	มาก
9.ท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรนี้ จนกว่าจะ เกษียณอายุ	9 (5.66)	47 (29.56)	78 (49.06)	19 (11.95)	6 (3.77)	3.21 (0.86)	ปาน กลาง
10.ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็น องค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น	9 (5.66)	49 (30.82)	90 (56.60)	8 (5.03)	3 (1.89)	3.33 (0.74)	ปาน กลาง
11.ท่านไม่คิดที่จะไป ปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้ จะได้รับตำแหน่งและ เงินเดือนที่ดีกว่า	5 (3.14)	36 (22.64)	87 (54.72)	18 (11.32)	13 (8.18)	3.01 (0.89)	ปาน กลาง
รวม						3.31 (0.64)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 24 ปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของ
องค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือก
ทำงานกับองค์กรนี้” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.74) รองลงมาคือ ข้อคำถาม “ท่านคิดว่า
องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น” ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.74 และข้อคำถาม “ท่านไม่คิดที่จะไป
ปฏิบัติงานที่องค์กรอื่นแม้จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 3.01$, S.D.= 0.89)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามเพศ โดย t – test

(n=159)

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ชาย	6	3.37	0.42	0.592	0.648
หญิง	153	3.25	0.49		

จากตารางที่ 25 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

(n=159)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.085	4	0.362	1.518	0.212
ภายในกลุ่ม	36.951	155	0.238		
รวม	38.037	159			

จากตารางที่ 26 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามการศึกษาโดย t – test

(n=159)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ปริญญาตรี	156	3.25	0.49	-6.87	0.04
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3	3.45	0.09		

จากตารางที่ 27 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

(n=159)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.167	3	0.084	0.344	0.709
ภายในกลุ่ม	37.869	156	0.243		
รวม	38.037	159			

จากตารางที่ 28 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

(n=159)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.484	3	0.828	3.610	0.015
ภายในกลุ่ม	35.552	156	0.229		
รวม	38.037	159			

จากตารางที่ 29 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามรายได้

(n=159)

รายได้	1	2	3	4
1	-			
2		-		
3			-	
4			*	-

* 1 หมายถึง 15,000 - 25,000 บาท (\bar{X} =3.27) 2 หมายถึง 25,001 – 35,000 บาท (\bar{X} =3.25)

3 หมายถึง 35,000 – 45,000 บาท(\bar{X} =3.06) 4 หมายถึง มากกว่า 45,000 บาท (\bar{X} =3.54)

จากตารางที่ 30 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาทมีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 35,000 -45,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

(n=159)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.215	4	0.738	3.198	0.025
ภายในกลุ่ม	35.822	155	0.231		
รวม	38.037	159			

จากตารางที่ 31 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=159)

รายได้	1	2	3	4
1	-			
2		-		*
3			-	
4				-

* 1 หมายถึง 1 - 5 ปี ($\bar{X} = 3.27$)2 หมายถึง 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.03$)3 หมายถึง 10 - 15 ปี ($\bar{X} = 3.25$)4 หมายถึง มากกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.41$)

จากตารางที่ 32 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
 ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานใน
 โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยการ
 วิเคราะห์ความแปรปรวน

(n=159)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.524	7	0.218	0.900	0.508
ภายในกลุ่ม	36.513	15	0.242		
รวม	38.037	159			

จากตารางที่ 33 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้อักษรย่อเพื่อแสดงตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงาน และความพึงพอใจในงาน ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- A₁ ความมีอิสระในการทำงาน
- A₂ ความท้าทายของงาน
- A₃ การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- A₄ ความเข้าใจในงาน
- B₁ ความสำคัญของตนในองค์กร
- B₂ ความพึงพอใจขององค์กร
- B₃ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- B₄ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร
- C₁ ความมั่นคงในการทำงาน
- C₂ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- C₃ ค่าตอบแทน
- C₄ สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน
 ประสบการณ์ในงาน และความพึงพอใจในงานที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนาย
 ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
 บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

(n=159)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย ไม่ปรับมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย ปรับมาตรฐาน	t	Sig.	Collinearity	
					Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.840		3.128	0.002		
C ₁	0.270	0.347	4.722	0.000	0.585	1.710
B ₃	0.210	0.258	3.503	0.001	0.584	1.711
C ₃	0.144	0.229	3.644	0.000	0.800	1.250
A ₂	0.120	0.121	2.088	0.038	0.935	1.070
R = 0.716 SE _{est} = 0.316 F = 40.497						
R ² = 0.513 Adjusted R ² = 0.316 Sig. of F = 0.002						

จากตารางที่ 34 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 4 ตัวแปรคือ
 ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน (C₁) ประสบการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อน
 ร่วมงานและองค์กร (B₃) ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน (C₃) และลักษณะงานด้านความ
 ท้าทายของงาน (A₂) แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้และมี
 น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ดังนั้นสามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปสมการการถดถอยเชิงพหุ โดยสามารถ
 อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 51.30 (สัมประสิทธิ์การ
 กำหนดแบบปรับแก้เท่ากับ Adjusted R² = 0.316) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.716
 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.316 (SE_{est} = 0.316) และสามารถเขียน
 สมการการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.840 + 0.270C_1 + 0.210B_3 + 0.144C_3 + 0.120A_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.347C_1 + 0.258B_3 + 0.229C_3 + 0.121A_2$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 2) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน 2) ปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 159 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 96.2 เป็นผู้ที่มิใช่น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.4 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1 สถานภาพโสด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 มีรายได้ 25,000 – 35,000

บาท จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.4 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในสามัญ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความท้าทายของงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.45) ด้านความเข้าใจในงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.50) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.62) ด้านความมีอิสระในงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.46)

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.55) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.63) ด้านความสำคัญของตนในองค์กร ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= 0.55) และ ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($\bar{X} = 3.18$, S.D.= 0.54)

4. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.57) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.48) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.06$, S.D.= 0.71) ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ($\bar{X} = 2.88$, S.D.= 0.92)

5. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และความผูกพันในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.56) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.45) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.64)

6. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า

6.1 พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

6.2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6.3 พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6.4 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6.5 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 35,000 – 45,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6.6 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6.7 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

7. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัย (C_1) ปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร (B_3) ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน (C_3) และปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน (A_2) สามารถร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้ ซึ่งสามารถเขียนสมการ การทำนายในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.840 + 0.270C_1 + 0.210B_3 + 0.144C_3 + 0.120A_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.347C_1 + 0.258B_3 + 0.229C_3 + 0.121A_2$$

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความเข้าใจในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและด้านความมีอิสระในงาน ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ความมีอิสระในการทำงาน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ในความสามารถ การได้รับการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย และมีอิสระ หรือมีอำนาจการตัดสินใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งต้องอาศัยการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับ ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมของงานอยู่ในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับ นันทน์ภัส โด่ล่า (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความคิดเห็นระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความคาดหวัง ที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำคัญของตนในองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร ความสำคัญของตนในองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ได้รับ ประกอบด้วย สิ่งตอบแทนที่อาจไม่ใช่รูปแบบของเงิน ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ

จากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน อาชีพที่ทำอยู่ เป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี รู้สึกถึงความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานที่ดี รวมถึงรู้สึกมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ นันทน์ภัส โดล่า (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ชนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ในองค์กรและความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากการทำงาน เป็นความพึงพอใจ หรือมีทัศนคติทางบวกโดยพฤติกรรม ที่แสดงออกเกิดความกระตือรือร้นทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ จากงานที่มีมั่นคง ก้าวหน้าในอาชีพได้โดยเร็ว ส่วนค่าตอบแทน สามารถดูแลตนเองและครอบครัวอาจไม่เทียบเท่า รพ.เอกชนรวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ สอดคล้องกับ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา พนักงาน โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ แสงอุทัย (2558) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสมุทรสาคร” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะความผูกพันในองค์กรเป็นการแสดงออกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เป็นทัศนคติ ที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เนื่องจากมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ มีผลกระทบต่อ การตรงต่อเวลา ความพยายามในการทำงาน รวมถึงความร่วมมือต่างๆ ไม่คิดลาออก หรือต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สอดคล้องกับ ณัฐวรรณ แสงอุทัย (2558) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสมุทรสาคร” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษา “ความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5. เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และแผนกที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่มักจะมาใกล้เคียงกันทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอาจส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ สอดคล้องกับ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนกรณีศึกษา พนักงาน โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับ ชีรภัทร วานิชพิทักษ์ (2555) ได้ศึกษา “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

6. การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่าความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน (C_1) ประสบการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (B_3) ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน (C_3) และลักษณะงานด้านความท้าทาย

ของงาน (A₂) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีความรู้สึกพึงพอใจในงานทั้งด้านความมั่นคงในในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ประสิทธิภาพในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ลักษณะงานที่มีความท้าทาย และอาจทำให้การได้รับการตอบสนองความต้องการ เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีต่อโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีความผูกพัน ทุ่มเทเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับ Hall.D.T, & Schneider B. (1972) ได้ศึกษา “ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานป่าไม้ ผลการวิจัยพบว่า ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร เนื่องจากงานที่ท้าทาย จะกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ และทางตรงข้าม งาน ที่ซ้ำซาก จำเจ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรลดลง สอดคล้องกับ นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่รับผิดชอบงานที่ท้าทาย มีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่าสำหรับตน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Marry R.M. (1977) กล่าวว่า สมาชิกที่เกี่ยวข้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในองค์กร เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ศึกษาเฉพาะกิจ กรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร มีความโน้มเอียงที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สอดคล้องกับ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ศึกษา “ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทน อยู่ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน เนื่องจากบุคลากร ไม่พึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ค่อนข้างหนักและการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่เสี่ยงต่อการถูกรื้อเรียน หรือฟ้องร้องได้ค่อนข้างง่าย อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ซึ่งออกนอกระบบ จึงไม่ได้รับการบรรจุเข้าระบบราชการ จึงทำให้บุคลากรอาจเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานเท่าโรงพยาบาลของรัฐ ส่วนค่าตอบแทนก็อาจไม่เท่ากับระบบ

โรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นองค์กรจึงควรมีนโยบายเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงในการทำงานและเรื่องค่าตอบแทนให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถแข่งขัน กับโรงพยาบาลอื่นๆได้เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน (C_1) ประสิทธิภาพในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (B_3) ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน (C_3) และลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน (A_2) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติที่ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ดังนั้นฝ่ายบริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ประสิทธิภาพในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพและลักษณะงานที่มีความท้าทาย เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสมและองค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยมีการทำอย่างเป็นระบบ โดยอาจเริ่มจากรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมถึงข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสมหรือสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิต และมีเหลือออมบ้าง มีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการอยู่ร่วมกันและการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความรัก ความหวังใจ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กร ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในการศึกษากครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งโรงพยาบาลและเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นๆ ที่มีลักษณะของโรงพยาบาลใกล้เคียงกัน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาข้อมูลโดยการใช้วิธีการอื่นๆ นอกจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective. *Occupational Psychology*.
- Buchanan. II.B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19 (March 1974), 533-546.
- Cherrington. D.J. (1994). Organisational Behaviour, 2nd ed. *Boston, U.S.:Allyn and Bacon, Inc.*
- Cooper, A. M. (1958). *How to supervise people*: NewYork : McGraw-Hill Book.
- Dunham, R. B., Grube, J.A. & Castaneda, . (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 370-380.
- Etzioni. (1999). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 23-30.
- Gilmer, V. H. (1967). *Applied psychology*: NewYork : McGraw - Hill Book.
- Glen. C. (2006). Key still retention and motivation: the war for talent still ranges and retention is the high ground. *Industries and Commercial Training* (38(10)), 37-45.
- Gubman .E.L. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results. The United States of America.:* McGraw-Hill Companies,Inc.
- Hall.D.T, & Schneider B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 340-350.
- Harrison.L. (2002). We're All the Boss. *Time Bonus Section, April* ,pp.92-93.
- Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. The engagement model Retrieved from http://www.asria.org/events/hongkong/june03/index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf.
- Hrebiniak. L.G, & Alutto.J. A. (1972). *Personal and role-related factor in the development of organization commitment,Administrative Science Quarterly*, 17, 555-562.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*: acific Grove: Brooks/Cole.
- Locke. E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction in Marvin D. Dunnette Edition.Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Ran McNally.*
- Marsh.R.M, & Mannari.H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly Vol. 22, No. 1 (Mar., 1977), pp. 57-75.*

- Mary, E. S. (1971). Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- McNeese-Smith, D. (1995). Job satisfaction, productivity, and organization Commitment the result of leadership. *Journal of Administration*, 25(9), 17-26.
- Mowday. (1979). The Measure of Organization Commitment. *Vocational Behavior*, 224-247.
- Mowday, et al. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*: New York : Academic Press.
- Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organization Psychology*: California : Cole Publishing Co.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V., (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 603-609.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*: 9th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction. Application, assessment, causes, and onsequences. housand Oaks. California: Sage Publications.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment Administrative Science Quarterly* 22(1), pp. 46 - 75. Retrieved from
- Steers, R. M, & Porter. L. W. (1991). Motivation and Work Behavior. *New York: McGraw-Hill*. (5th ed).
- Strauss, G, & Sayles. L. R. (1960). *Personal the Human Problems of Management*.: New Jersey: Prentice-Hall. .
- Towers Perrin. (2003). Working today: Understanding what drives employee engagement. Retrieved from http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=hrs/usa/2003/200309/talent_2003.pdf
Google Scholar
- Wallace, J. E. (1995). Stress at Work : A Study of Organizational-Professional Conflict and Unmet Expectations. *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 57, n° 3, 2002, p. 463-490.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*: Third editio. : Newyork : Harper and Row Publication.

วัฒนาพานิช

เพียงใจ เวชชวงษ์. (2555). การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลร้อยเอ็ด. (งานนิพนธ์), มหาวิทยาลัยบูรพา,

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). (2559). รายงานประจำปี Retrieved from

<http://www.bphosp.or.th/Aboutperformance.html>

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

โสมนสิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ท่ามะกา. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร,

กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา: พนักงาน โรงพยาบาล ราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, จุติมา วงศ์นาค. (2544). การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

ณัฐวรรณ แสงอุทัย. (2558). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลสมุทรสาคร. วารสารวิชาการสาธารณสุข 2558, 24 4 กรกฎาคม - สิงหาคม 2558(4).

ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร,

ธีรภัทร วานิชพิทักษ์ (2555). ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนาจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,

ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกิจ กรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครื่องเขินดีไทย. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

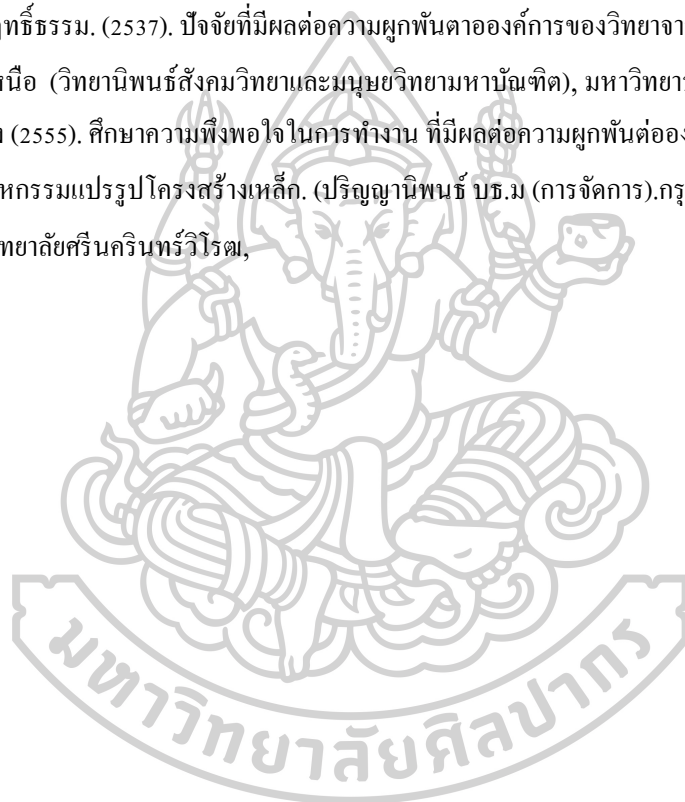
นันทน์ภัส โด่ล่า. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา (วิจัยและพัฒนาการศึกษา)), มหาวิทยาลัยนเรศวร,

นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

- องค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557). ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเนชั่น
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล: กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนกศรี,
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสต์ติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเนชั่น,
- วัลลพ ล้อมตะคุ (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน สายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ พื้นที่การศึกษา 1 (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- สมจิตร จันท์พีณ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน). (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาระดับสูง) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- สมชัย แก้วละเอียด (2531). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2532). การบริหาร: พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สินธะวา คามดิษฐ์ (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยเบื้องต้น: ธุรกิจบัณฑิตย์, สนพ.ม.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
ธุรกิจปริทัศน์.
- อรอุสา เกสรสังข์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ นำพนักงานใหญ่.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น,
- อรุณรัตน์ คันธา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลใน ประเทศไทย.
วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีที่ 32 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มี.ค. 2557) หน้า 81-90.
- อวยพร ประพทธีธรรม. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรใน วิทยาลัยพยาบาล
ภาคเหนือ (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- อุทุมพร รุ่งเรือง (2555). ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. (ปริญญาโทบริหาร บธ.ม (การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย),
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,







ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
2. ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเสนอผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงนโยบาย ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในงาน และพึงพอใจในงาน ให้ครอบคลุม เพื่อนำไปสู่ความรู้สึผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 ลักษณะงาน
 - ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในงาน
 - ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในงาน
 - ส่วนที่ 5 ความผูกพันในองค์กร
 - ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร



นางสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
บ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน กรุณาตอบทุกส่วนทุกข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเห็นประสิทธิภาพในงาน

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 5 แบบวัดความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ท่านต้องการเลือก

1. เพศ

1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

1) 30 ปี หรือต่ำกว่า 2) 31 – 40 ปี 3) 41 – 50 ปี

4) อายุมากกว่า 50 ปี

3. การศึกษา

1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. สถานภาพสมรส

1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย/หย่าหรือแยก

5. รายได้

1) 15,000 – 25,000 บาท 2) 25,001 – 35,000 บาท

3) 35,001 – 45,000 บาท 4) มากกว่า 45,000 บาท

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมีส่วนร่วมในการทำงาน					
8. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
10. ท่านได้รับความไว้วางใจในการแก้ปัญหาขององค์กร					
11. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
ความเข้าใจในงาน					
12. ท่านใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงาน					
13. หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย					
14. ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นประสพการณ์ในงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ประสพการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสำคัญของตนในองค์กร					
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญขององค์กร					
2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญๆ เสมอ					
3. บางครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
ความพึงพอใจขององค์กร					
4. เมื่อท่านมีปัญหาขององค์กรให้ความช่วยเหลือได้					
5. ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะของงานใกล้เคียงกัน					
6. องค์กรไม่ได้ให้ความสนใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
7. ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง					
8. ท่านรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
9. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี					
10. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความทุ่มเทและรับผิดชอบสูง					

ประสบการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบแทนจากองค์กร					
11.ท่านคิดว่า จะได้รับความเจริญก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน					
12.องค์กรมีการสนับสนุนภารกิจงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย					
13.องค์กรให้การสนับสนุนท่านให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความมั่นคงในการทำงาน					
1.การทำงานในองค์กรนี้ท่านรู้สึกมั่นคง					
2.อาชีพของท่านทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบาย					
3.ท่านได้ทำงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคม					
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
4.ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร					
6.ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
7.ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร					

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คำตอบแทน					
8. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
9. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
10. ท่านพอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับ					
สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ					
11. ความพอใจของท่านต่อสวัสดิการต่าง ขององค์กร					
12. ท่านได้รับสวัสดิการจากองค์กรครอบคลุมถึงครอบครัวของท่าน					
13. ท่านได้รับความสะดวกสบายรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการต่างๆ					

ส่วนที่ 5 แบบวัดความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
2. ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร					
3. ท่านคิดว่าสังคมมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน					
4. ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าองค์กรนี้ทำงานดีมาก					



ที่ ศธ 6818.1/ 2954



คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

๙๘ ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม

ด้วยนางสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา รหัสนักศึกษา 59601306 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าว ทั้งนี้รายละเอียดเพิ่มเติม คณะฯ ขออนุญาตให้นางสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา หมายเลขโทรศัพท์ 08-6084-1468 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.0-3259-4031

โทรสาร.0-3259-4023



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2560 วันที่ 28 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต

ด้วยนางสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา รหัสนักศึกษา 59601306 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2560

วันที่ 28 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์จอมภักด์ คลังระหัด

ด้วยนางสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา รหัสนักศึกษา 59601306 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ





ที่ ศธ 6806 (พบ)/89

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบล สามพระยา

อำเภอ หนองเสือ จังหวัด เพชรบุรี 76120 (องค์การมหาชน)

10 เมษายน 2561

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ภายใน 1515

รับวันที่ 28 พ.ค. 2561

เลขที่รับ 3585

ลงชื่อ วัชรินทร์ เวลา 9.00 น.

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)


ด้วย นางสาวหยุด อมรลักษณ์ปรีชา รหัสประจำตัว 59601306 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา การจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)"

มีความประสงค์ จะขอตกลงเครื่องมือวิจัยกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้ทดลองเครื่องมือวิจัยด้วย ทั้งนี้สามารถติดต่อนักศึกษาโดยตรงได้ที่เบอร์ 086-084-1468

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (เพชรบุรี)
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
เพชรบุรี โทร.032-594-107

อนุมัติ ไม่อนุมัติ



(นายพรเทพ พงศ์ทวีกร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว



ที่ ศธ 6806 (พบ)/๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบล สามพระยา

อำเภอ ชะอำ จังหวัด เพชรบุรี 76120

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

10 เมษายน 2561

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ภายใน 1615

รับวันที่ 28 พ.ค. 2561

เลขที่รับ 3584

ถึงเมื่อ วันที่ เวลา ๙.๐๐ น.

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ด้วย นางสาวหยุด อมรลักษณ์ปรีชา รหัสประจำตัว 59601306 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน)"

มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้ที่
เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย ทั้งนี้สามารถ
ติดต่อนักศึกษาโดยตรงได้ที่เบอร์ 086-084-1468

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวดา)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (เพชรบุรี)

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

เพชรบุรี โทร.032-594-107

 อนุมัติ ไม่อนุมัติ

(นายพรเทพ ขงแก้วกร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา
วัน เดือน ปี เกิด	17 ธันวาคม 2511
สถานที่เกิด	สมุทรสาคร
วุฒิการศึกษา	พศ.2533 : การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นสอง วิทยาลัยพยาบาลบาราศ นราดรุ พศ.2539 : การพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี ราชบุรี1 พศ.2559 : ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 33/4 หมู่ 1 ต.บางโหนด อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000
ที่อยู่ปัจจุบัน	

