



ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุข
ศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



โดย
นางสาววิชยา สีมาวงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร แผน ก แบบ ก 2 ปริญญมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะ
สาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



โดย
นางสาวปวีญา สีมาวงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร แผน ก แบบ ก 2 ปริญญามหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

BURNOUT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FACULTY STAFFS IN
PUBLIC HEALTH AND ALLIED HEALTH SCIENCES, PRABOROMARAJCHANOK
INSTITUTE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Pharmacy (SOCIAL AND ADMINISTRATIVE PHARMACY)
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2022
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบัน
พระบรมราชชนก

โดย นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์

สาขาวิชา เกษัตริศาสตร์สังคมและการบริหาร แผนก ก แบบ ก 2 ปริญญา
มหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรเกศศาสตร์มหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (ผู้รักษาการแทน)
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาริต นิรัติศัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ ล้อจิตรอำนาจ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน ศรีบัณฑิต)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลีรัตน์ อนุรัตน์พานิช)

630820002 : เกษีศาสตรสังคมและการบริหาร แผน ก แบบ ก 2 ปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : ความเหนื่อยหน่ายในงาน, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นางสาว ปวีชยา สีมาวงษ์: ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 455 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ 3 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน Chi-Square Pearson's correlation และ Canonical correlation analysis

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือนับถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร ส่วนปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยสภาพการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.531 และพบว่าค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนชุดตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งหากมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน อาจช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรได้

630820002 : Major (SOCIAL AND ADMINISTRATIVE PHARMACY)

Keyword : BURNOUT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT

MISS PAWITCHAYA SIMAWONG : BURNOUT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FACULTY STAFFS IN PUBLIC HEALTH AND ALLIED HEALTH SCIENCES, PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR WIWAT THAVORNWATTANAYONG

The objectives of this research were to study the level of burnout and organizational commitment; to analyze the relationship between selected factors and burnout; to analyze the relationship between the selected factors and organizational commitment and to analyze the relationship between burnout and organizational commitment. The sample of the research was 455 faculty staff in public health and allied health sciences, Praboromarajchanok Institute. The experimental design was a survey study.

The research tool was an electronic questionnaire with 3 parts; work environmental factors, burnout, and organizational commitment. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, median, Chi-Square, Pearson's correlation, and Canonical correlation analysis.

The results of the research showed that the sample had a moderate level of emotional exhaustion, low level of depersonalization, and reduced personal accomplishment. The sample had a moderate level of all three dimensions of organizational commitment; 1) trust and acceptance of the organization's goal and values 2) Willingness to work for the organization 3) the desire to maintain a membership in the organization. Work environmental factors; the relationship organization was negatively related to all three dimensions of burnout. Age, work experience, work environmental factors; job characteristics, the relationship organization, and the perception of the management system were positively related to all three dimensions of organizational commitment. The canonical correlation between the set of burnout and the set of organizational commitment was 0.531, which showed the highest level of relationship between the two sets of variables. Burnout in emotional exhaustion and organizational commitment in the desire to maintain a membership in the organization had the highest canonical loading.

Work environmental factors; the relationship organization was related to burnout and organizational commitment building good work relationships may be able to reduce the level of burnout and high the level of organizational commitment among faculty staff.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ ที่ให้โอกาสในการทำวิทยานิพนธ์ ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ ล้อจิตร อำนวย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน ศรีบัณฑิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช ที่ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ได้แก่ อ.ภก.สารสิทธิ์ โรจนธนะชญญา ดร.ภญ.รับขวัญ เชื้อลี และผู้ช่วยศาสตราจารย์วิวัฒน์ มันทรา ที่ให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือ รวมไปถึงคุณสุนันทษา นิธิวาสิน และคุณมณฑนา ตุลยนิษกะ ที่ให้ความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ผู้ประสานงานในพื้นที่ทั้ง 10 วิทยาลัย และกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาเภสัชกรรมชุมชน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้วิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการวิจัย รวมไปถึงเจ้าหน้าที่งานบัณฑิตศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ที่อำนวยความสะดวก รวดเร็วในการทำเอกสารงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ อ.ภก.ภานุพงศ์ พรหมมาลี อ.ภก.คณัฐวุฒิ หลวงเทพ ภญ.ภาริณี คะเนนอก ภญ.จินต์จุฑา แสงกะหนิก และเพื่อนร่วมงานจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี สำหรับคำแนะนำและคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

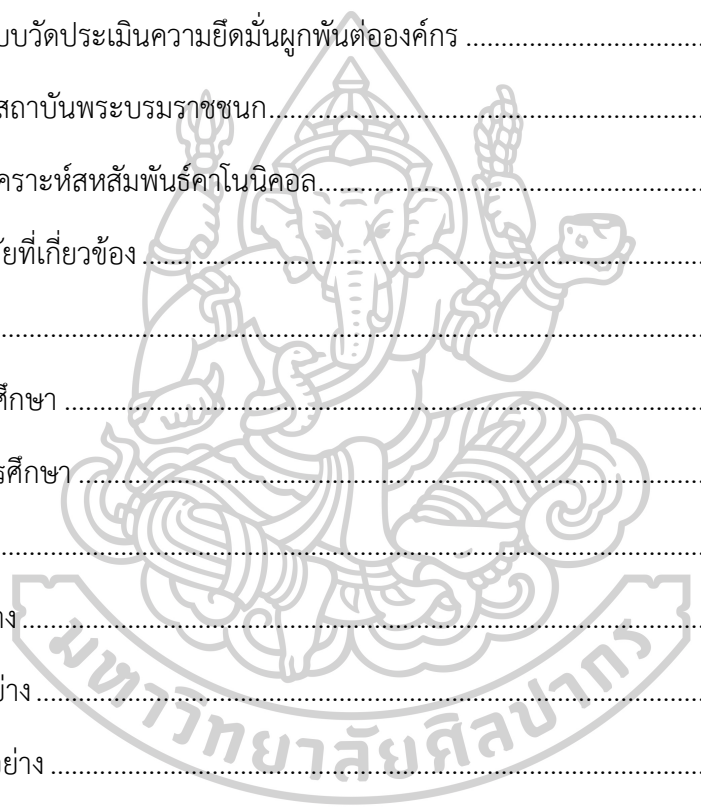
ขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน ๆ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย และตัวเอง ที่เป็นกำลังใจ สนับสนุนในทุกช่วงเวลาการทำงานวิจัย

นางสาว ปวีชา สีมาวงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1.....	15
บทนำ.....	15
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	15
ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	18
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	18
ขอบเขตของการศึกษา.....	19
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	19
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	20
บทที่ 2.....	21
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	21
1. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน.....	21
1.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน.....	21
1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน.....	23
1.3 ผลกระทบจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน.....	25
1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน.....	26

1.5 แบบประเมินความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน.....	28
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	28
2.1 ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	28
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	30
2.3 ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	35
2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	37
2.5 แบบวัดประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	39
3. ข้อมูลสถาบันพระบรมราชชนก.....	39
4. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล.....	41
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3	49
วิธีดำเนินการศึกษา	49
รูปแบบการศึกษา	49
ประชากร.....	49
กลุ่มตัวอย่าง.....	50
ขนาดตัวอย่าง	50
การสุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือในการวิจัย.....	52
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4	59
ผลการศึกษา	59



ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคัดสรรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	61
ส่วนที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	61
ส่วนที่ 1.2 ปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	63
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	69
ส่วนที่ 2.1 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์.....	69
ส่วนที่ 2.2 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล	70
ส่วนที่ 2.3 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ.....	71
ส่วนที่ 2.4 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในภาพรวม.....	73
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	75
ส่วนที่ 3.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	75
ส่วนที่ 3.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	76
ส่วนที่ 3.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	77
ส่วนที่ 3.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม.....	78
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	80
ส่วนที่ 4.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	80

ส่วนที่ 4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	
ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล.....	82
ส่วนที่ 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	
ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ	85
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้าน	
ต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก....	87
ส่วนที่ 5.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ	
บุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	87
ส่วนที่ 5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ	
บุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	89
ส่วนที่ 5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ	
บุคลากร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	92
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่น	
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราช	
ชนก.....	95
ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะในการป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร.....	97
ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะในการสร้างความยึดมั่นผูกพันที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร.....	97
บทที่ 5	99
สรุปและอภิปรายผลการศึกษา	99
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา..	111
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	115
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	122
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	126
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูล	129
ภาคผนวก ฉ หนังสืออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย	139

ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 143

รายการอ้างอิง 155

ประวัติผู้เขียน 166



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม	51
ตารางที่ 2 เกณฑ์คะแนนในแต่ละด้านองค์ประกอบและระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	54
ตารางที่ 3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของกลุ่มตัวอย่าง (n=455)	62
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความเห็นกับ ลักษณะงานในปัจจุบัน (n=455)	64
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของข้อมูลปัจจัยสภาพ การทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (n=455)	66
ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของข้อมูลปัจจัยสภาพ การทำงาน ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร (n=455).....	67
ตารางที่ 7 สถานการณ์ปัจจุบันของสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ (n=455).....	68
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความ อ่อนล้าทางอารมณ์ (n=455).....	69
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการ ลดความสำคัญส่วนบุคคล (n=455).....	71
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้าน ความรู้สึกล้มประสบความสำเร็จ (n=455)	72
ตารางที่ 11 สถานการณ์ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในด้านต่าง ๆ (n=455).....	74
ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (n=455).....	75
ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (n=455).....	76
ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (n=455).....	78

ตารางที่ 15 สถานการณ์ปัจจุบันของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านต่าง ๆ (n=455)	79
ตารางที่ 16 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	81
ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล	83
ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ	85
ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	88
ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	90
ตารางที่ 21 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	93
ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างชุดตัวแปรฟังก์ชันที่ 1	95
ตารางที่ 23 สรุปปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในด้านต่าง ๆ	100
ตารางที่ 24 สรุปปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ	101

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	20
ภาพที่ 2 โมเดลสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร	96



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยเทคโนโลยีทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความผันผวน (Volatility) มากมายบนโลก เกิดความไม่แน่นอน (Uncertainty) และมีความซับซ้อน (Complexity) ในชีวิตและการทำงานสูงมากขึ้น อีกทั้งยังมีความไม่ชัดเจน (Ambiguity) เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัจจุบันจึงอาจเรียกว่า “VUCA World” [1] องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องปรับตัวในด้านโครงสร้าง กระบวนการทำงาน รวมไปถึงบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่วุ่นวาย ซึ่งในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารจัดการ 9 ประการ (9 M's) ได้แก่ มนุษย์ (Man), เงิน (Money), วัสดุ (Material), ความรู้ด้านการจัดการ (Management), การตลาด (Market), เครื่องจักรกล (Machine), วิธีการทำงาน (Method), เวลา (Minute) และการวัดผล (Measurement) [2] โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดความคิดในการสร้างสรรค์งาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก ฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย รวมไปถึงผลการปฏิบัติงาน [3] เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ผู้ที่ปรับตัวได้ในการทำงานก็จะยังคงอยู่ทำงานด้วยเหตุผลแตกต่างกันออกไป ส่วนผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ อาจเกิดความคับข้องใจจนต้องปรับเปลี่ยนงาน เปลี่ยนแผนก หรือเปลี่ยนที่ทำงาน หรือแม้แต่ว่าผู้ที่ยังอยู่ที่ทำงานเดิมอาจเกิดความขุ่นเคืองใจ ซึ้งใจ และลี้เล็นในการอยู่หรือไปจากองค์กรเดิม ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ขององค์กร และกระทบตามมาต่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น องค์กรยุคปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร สร้างแรงจูงใจและพึงพอใจให้เกิดในการทำงาน เห็นความสำคัญในการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เพื่อหวังท้ายที่สุดบุคลากรขององค์กรจะเกิดความรัก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และทำงานให้แก่องค์กรจนองค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในสังคมยุคของ “VUCA World”

แรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่ถูกใช้ขับเคลื่อนเพื่อเป็นแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายขององค์กร [4] จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ

ความพึงพอใจโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเองด้วยปัจจัยที่ดี จะทำให้เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ทำให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่อยากทำงานให้กลับมา มีความพึงพอใจพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรได้ [4, 5] ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร [6-8] ช่วยผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะความเต็มใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และประสบความสำเร็จ [9] ในทางตรงข้าม หากบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ขาดซึ่งแรงจูงใจก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ มีความทุ่มเทในงานลดลง เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และอาจนำไปสู่การลาออกจากองค์กรได้ [10-12]

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นภาวะการณเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ก่อให้เกิดความอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์ [13] บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะมีพฤติกรรม เช่น เกิดความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เบื่อหน่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย นอนไม่หลับ หงุดหงิดง่าย มองโลกในแง่ลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ เริ่มมาทำงานสายบ่อยขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ การบริหารจัดการเวลาแย่ลง เป็นต้น [14, 15] ตามแนวคิดของแมสแลช และคณะ (Maslach et al.) [16] พบว่า บุคลากรที่มีสภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานที่หนักมากเกินไป มีลักษณะงานที่ขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่ จะมีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน [17, 18] และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ [19] นอกจากนี้ มีการศึกษาพบอีกว่า ปัจจัยแรงจูงใจก็มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยในการทำงาน [20, 21] ได้เช่นเดียวกัน บุคลากรที่มีปัจจัยแรงจูงใจไม่มากพอ อาจเกิดความเหนื่อยหน่ายได้ง่ายกว่าบุคลากรอื่นที่มีปัจจัยแรงจูงใจที่สูง ซึ่งจากที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเกิดได้จากหลายสาเหตุ ทั้งจากสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ หรืออาจเกิดจากปัจจัยแรงจูงใจที่น้อย ซึ่งหากบุคลากรมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเกิดขึ้น อาจอย่างยิ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ลดลง และกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงได้ สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศในหลายอาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล พนักงานบริษัท นักบัญชี ครู โดยศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงขึ้น จะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง [16, 22-27]

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือในการชี้วัดและพัฒนาบุคลากร [28] การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะทำให้มีการรับรู้ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เสียสละ อุทิศตนให้กับองค์กร มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยรู้สึกว่าตัวเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและองค์กรประสบผลสำเร็จ ทำให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขโดยไม่คิดจะลาออก [29, 30] ตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) เสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร [31] ดังนั้น หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีอัตราการลาออกและการขาดงานต่ำ มีความเต็มใจที่จะมุ่งมั่นทำงานต่อไปเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรได้ [23, 26, 32, 33]

สถาบันศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในการสร้างคนให้มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ [34] การที่สถาบันการศึกษาจะก้าวขึ้นสู่ความเป็นหนึ่งและรักษาสถานภาพไว้ได้นั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่มีคุณภาพและมีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งแต่ละสถาบันย่อมมีเป้าหมายและองค์ประกอบในการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป ในการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารงาน การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจ และผูกใจบุคลากรได้ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างความยึดมั่นผูกพันให้เกิดภายในใจของบุคลากรควบคู่กันไป จึงจะสามารถขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าไปสู่เป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ [35]

ในปี พ.ศ. 2562 สถาบันพระบรมราชชนก ได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ยกฐานะให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่หลักคือการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขเพื่อตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศ [36, 37] ทำให้คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งมีวิทยาลัยในสังกัดจำนวน 9 แห่งกระจายตัวตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ มีการปรับโครงสร้างการบริหาร ทำให้มีความจำเป็นในการวางแผนและเตรียมความพร้อมให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และมีเสรีภาพทางวิชาการ [38] ซึ่งอาจทำให้มีบุคลากรบางคนไม่พึงพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับ อาจทำให้มีการสูญเสียบุคลากรจำนวนหนึ่งที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ จากข้อมูลในช่วง 3 ปี ย้อนหลัง หากคิดข้อมูลเพียงแค่การให้ออนและย้ายนอกสังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ ยังพบว่าเป็นเฉลี่ยร้อยละ 18.67 ของการสูญเสียบุคลากร [39] ทำให้องค์กรต้องเสียเวลา ค่าใช้จ่ายในการสรรหา และพัฒนา

ทักษะใหม่ให้กับบุคลากร ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขในระยะยาว อาจทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรได้ในอนาคต

ส่วนใหญ่ที่ผ่านมา มีการศึกษาในประเทศไทยเฉพาะด้านปัจจัยคัดสรรต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หรือปัจจัยคัดสรรต่อต้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น ยังมีการศึกษาที่พบได้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษา ซึ่งปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก บุคลากรอาจมีภาระงานที่มากขึ้น มีการรับผิดชอบงานที่หลายด้านในองค์กรมากขึ้น แต่แรงจูงใจในการทำงานยังเท่าเดิม จึงเกิดความกดดันมากขึ้นกว่าในอดีต จึงอาจเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคือ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกแห่งนี้ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และสร้างความยึดมั่นผูกพันที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

เป็นแนวทางในการวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และสร้างความยึดมั่นผูกพันที่ดีให้กับบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ตามแนวคิดของ Maslach et al. (1981) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Mowday, Steers & Porter (1982) โดยทำการเก็บข้อมูล ในบุคลากรในวิทยาลัย 9 แห่งที่สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,060 คน ในเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน 2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีอาการทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยแสดงออกเป็นความอ่อนล้า ขาดความสนใจในสิ่งต่าง ๆ มักเป็นผลจากภาวะเครียดหรือจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ทำให้เกิดทัศนคติในทางลบต่อการทำงาน ขาดประสิทธิภาพการปรับตัว ขาดการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่สามารถก้าวหน้าทางอาชีพได้ ทำให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่ลดลง และรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลนั้นยึดมั่นต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมการทำงาน มีจิตสำนึกที่คงอยู่ มีความเชื่อถือศรัทธา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยคัดสรร หมายถึง ตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนและสรุปสาระสำคัญจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

1. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
 - 1.3 ผลกระทบจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
 - 1.5 แบบวัดประเมินความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 แบบวัดประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลสถาบันพระบรมราชชนก
4. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

1.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

Maslach and Jackson [40] ได้ให้ความหมายของ “Burnout” ว่าเป็น กลุ่มอาการที่ประกอบด้วยภาวะอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและการลดคุณค่าความสำเร็จของตัวเอง

Maslach [41] ได้ให้ความหมาย ความเหนื่อยล้า คือ ตัวชี้วัดความคลาดเคลื่อนระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่จะต้องทำ ความเหนื่อยล้าเป็นเหมือนโรคร้ายค่อย ๆ แพร่ขยายออกไปทีละน้อยและต่อเนื่องกันตลอดเวลา บุคคลที่อยู่ในภาวะความเหนื่อยหน่าย จะรู้สึกถึงขวัญและกำลังใจที่ลดลงและยากที่จะแก้ไขให้เหมือนเดิม ถ้าบุคคลที่กำลังเผชิญอยู่กับความเหนื่อยล้า มีอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ 1) หหมดเรี่ยวแรง 2) ชอบเยาะเย้ยถากถางผู้อื่น และไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน 3) รู้สึกว่าการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

Freudenberger [41] ได้ให้ความหมาย ความเหนื่อยล้าในการทำงานว่า เป็นการใช้ทรัพยากรทางด้านร่างกายและจิตใจของตนจนหมดสิ้น การที่ตนเองสิ้นเรี่ยวแรง เนื่องจากตื่นนอนมากเกินไป เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ตนเองหรือค่านิยมของสังคมตั้งความหวังไว้ เป็นผู้ที่ยึดอยู่ในภาวะของความเหนื่อยหน่ายหรือผิดหวัง ซึ่งเกิดจากการอุทิศตัวให้แก่วิถีชีวิต หรือความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับผลรางวัลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ [42] ได้ให้ความหมายของคำว่า “Burnout” โดยใช้คำในภาษาไทยว่า “ความเหนื่อยหน่าย” ว่าเป็นความรู้สึกทั้งเหนื่อยหน่าย “เหนื่อย” คือ ความเหนื่อยทางด้านร่างกาย “หน่าย” คือ ความอ่อนเพลียทางอารมณ์และจิตใจ อันมีผลต่อการสร้างอัตมโนทัศน์ และทัศนคติในทางลบต่อการทำงาน

นัยนา แสงทอง [43] ได้ให้ความหมาย ความเหนื่อยหน่าย ว่าเป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม อันสืบเนื่องมาจากการตอบสนองต่อภาวะเครียดเรื้อรังจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายมีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และส่งผลที่ไม่พึงปรารถนาต่อบุคคล หน่วยงาน และวิชาชีพอย่างมาก คือ ไม่มีความผูกพันต่องานที่ทำ ขาดความเคารพต่อผู้รับบริการ และผู้ร่วมงาน ขาดประสิทธิภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุนันทษา นิธิวาสิน [44] ได้ให้ความหมาย ภาวะหมดไฟ เป็นอาการของความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้าทางอารมณ์ เหนื่อยหน่าย ที่เป็นผลมาจากการเกิดความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล โดยที่บุคคลไม่สามารถปรับตัวเพื่อจัดการกับความเครียดดังกล่าวได้ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่งผลเสียต่อความอ่อนเพลียทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์รวมถึงกระทบกับความสัมพันธ์ต่อผู้อื่นด้วย

ศรัณย์ ศรีคำ [42] ได้ให้ความหมาย ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ว่าเป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกมาในลักษณะความอ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ อันเนื่องมาจากการตอบสนองต่อภาวะเครียดเรื้อรังจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความคาดหวังที่เกินจริง ซึ่งมีผลให้เกิดทัศนคติในเชิงลบต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมตลอดจนเกิดความรู้สึกไม่สามารถก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพในการทำงานลดน้อยลง

กำไล ปราณี [45] ได้ให้ความหมาย ความเหนื่อยล้าในงาน ว่าเป็น สภาวะทางจิตใจ ในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงลบที่มีต่องาน โดยแสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเอง งานที่ทำ และเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมท้อแท้ อ่อนล้า หมดแรงกายและแรงใจในการทำงานหรือในการดำรงชีวิต มองงานและเพื่อนร่วมงานในแง่ลบ และเกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยความสามารถไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

พิมพ์จันทร์ โพธิ์ชัยศรี [46] ได้ให้ความหมาย ความท้อแท้ในการทำงาน ว่าเป็น การมีทัศนคติที่ไม่ดี และไม่เหมาะสมเป็นความกดดันที่ได้รับจากการทำงานเกี่ยวข้องกับทางอารมณ์และตัวบุคคล ที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนเพลียทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่มีความรู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดแรงกายและจิตใจที่จะทำงานมีความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น และรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงาน ทำให้บุคคลทำงานขาดประสิทธิภาพ และผลงานลดลงไม่อาจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จได้

จากความหมายของ “Burnout” ข้างต้น ในประเทศไทยได้มีการแปลความหมายไว้หลายความหมาย เช่น ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน ภาวะหมดไฟจากการทำงาน ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ภาวะเหนื่อยหน่ายจากการทำงานและความท้อแท้ในงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน” และสรุปความหมายว่าเป็นภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีอาการทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยแสดงออกเป็นความอ่อนล้า ขาดความสนใจในสิ่งต่าง ๆ มักเป็นผลจากภาวะเครียดหรือจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ทำให้เกิดทัศนคติในทางลบต่อการทำงาน ขาดประสิทธิภาพการปรับตัว ขาดการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่สามารถก้าวหน้าทางอาชีพได้ ทำให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่ลดลงและรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ในตอนแรกการศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน Maslach เชื่อว่าเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นเป็นหลัก [16] แต่แนวคิดนี้ได้เปลี่ยนไปโดย Schaufeli และ Enzmann พบว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของงาน เช่น ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไป การกดดันของเวลา หรือความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการติดต่อกับลูกค้า [16, 47, 48]

ปัจจุบันแนวคิดของ Leiter และ Maslach เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและนิยมใช้ในการอธิบาย อ้างอิงเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอย่างแพร่หลาย เนื่องจากวัดองค์ประกอบได้ง่าย ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 3) ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ดังนี้ [47, 49, 50]

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) เป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งที่สำคัญ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเริ่มทำงานหนักมากเกินไป ไม่อยากไปทำงาน ท้อแท้กับข้อใจคิดว่าตนทำงานได้ไม่ดี และรู้สึกว่าทรัพยากรทั้งทางกายภาพและทางอารมณ์

เริ่มหมดลง ไม่เพียงพอต่อความต้องการที่จะใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยความเหนื่อยล้าทางอารมณ์นี้จะอยู่ร่วมกับความรู้สึกไม่พอใจ ทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของงานได้ นอกจากนี้ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ยังสามารถย้อนกลับมาเกิดขึ้นได้ใหม่ในทุกวัน และสามารถกระตุ้นความคิด ความรู้สึกให้ทำตัวออกห่างจากงานอีกด้วย ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น ความรู้สึกอ่อนล้า (Exhaustion) แต่ยังคงความหมายหลักของความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ไว้เช่นเดิม โดยขยายขอบเขตให้มีลักษณะครอบคลุม ทั้งความรู้สึกอ่อนล้าทางใจ การหมดกำลังใจ หรือแรงจูงใจในการทำงาน ทางกายและอารมณ์

2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ติดต่อในการทำงาน ในการกระทำที่ไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ มีพฤติกรรมไม่ดี ซึ่งเป็นความรู้สึกและรูปแบบการป้องกันตัวเองจากความเครียด แต่การที่แสดงความเป็นเพิกเฉยต่อบุคคลอื่นมากเกินไป อาจทำให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นคนใจดำ ไม่เห็นใจผู้อื่น และเย็นชาต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือองค์กร ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น ความเย็นชา (Cynicism) โดยให้เหตุผลว่า การใช้คำว่า การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น อาจเป็นบุคคลในผู้อื่นจะกล่าวถึงเฉพาะความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลกับบุคคลเพียงเท่านั้น ซึ่งเป็นอาการที่เกิดต่อเนื่องมาจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกในทางลบต่อบุคคลอื่น แยกตัวออกห่างจากเพื่อนร่วมงานไม่ต้องการให้ใครมายุ่งเกี่ยวและไม่อยากมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร แต่ในนิยามใหม่นี้ได้กล่าวรวมถึงความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ คือ การเพิกเฉย ไม่สนใจ หรือไม่อยากทำงานที่ทำอยู่ในปกติ และอาจรวมหรือไม่รวมถึงบุคคลในครอบครัว หรือในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced personal accomplishment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มในการประเมินพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของตนเองไปในทางลบ เชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถมากพอที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ไม่สนุกกับงาน ขาดความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนกว่า 2 องค์ประกอบแรก ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Professional efficacy) ซึ่งนิยามใหม่นี้ มีโครงสร้างเนื้อหาคล้ายกับของเดิม แต่ความมีประสิทธิภาพในการทำงานจะเน้นไปในเรื่องการประสบความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านสังคม และด้านอื่น ๆ เช่น หน้าที่การงาน สัมพันธภาพกับผู้อื่น

ถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบในแต่ละด้านและขยายคำจำกัดความให้ครอบคลุมมากขึ้น แต่ยังคงอธิบายกระบวนการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไว้เช่นเดิม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Maslach et.al เพราะได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับที่ใช้ในการอธิบายหรืออ้างอิงเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีองค์ประกอบในการวัดที่ชัดเจน และได้สรุปความหมายของแนวคิดของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน 3 ด้าน คือ

1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเริ่มทำงานหนักมากเกินไป และรู้สึกว่าทรัพยากรทั้งทางกายภาพและทางอารมณ์เริ่มหมดลง มีไม่เพียงพอต่อความต้องการที่จะใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง 2) ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของความเป็นบุคคลของผู้อื่นลดลง ขาดความเห็นใจ ไม่สนใจในการให้บริการ 3) ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ เป็น การที่บุคคลมีแนวโน้มในการประเมินพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของตนเองไปในทางลบ เชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถมากพอที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

1.3 ผลกระทบจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

1. ผลเสียต่อบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความเครียดและหงุดหงิดอันเนื่องจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ทำงานได้ลดลง ขาดความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการทำงานน้อยลง [41] อีกทั้งยังส่งผลเสียระยะยาวได้ เช่น ทำให้ร่างกายเจ็บป่วยได้ง่ายขึ้น [15] ทำให้ไม่มีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ขาดความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น เกิดการหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่รู้จักวิธีการสื่อสาร หลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้การทำงานไม่เป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บางคนที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเกิดขึ้น อาจพึ่งพาการใช้บุหรี่ ดื่มแอลกอฮอล์หรือยาเสพติด ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ นอกจากนี้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เกิดขึ้น อาจจะมีผลเสียตามมาต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มักเอาความเครียดจากที่ทำงานกลับมาที่บ้าน และใช้บุคคลในครอบครัวเป็นที่ระบายอารมณ์ ละเลยหน้าที่ทางบ้าน ไม่รับฟังปัญหาของครอบครัว ไม่มีเวลาให้ครอบครัว ทำให้เกิดความขัดแย้งตามมาได้ [41]

2. ผลเสียต่อองค์กร หากบุคคลเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีความคับข้องใจในการทำงาน มีความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน อาจส่งผลให้มีทัศนคติทางด้านลบต่องานที่ทำ เช่น มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย แสดงอาการโกรธต่อผู้มารับบริการ ลดการประสานการทำงาน หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อพนักงานเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำให้เกิดการลาออกได้ องค์กรจะต้องรับพนักงานใหม่เข้ามาแทน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรบุคคล นอกจากนั้นแล้วยังต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านการโฆษณา การสรรหา การคัดเลือก การว่าจ้าง และกระบวนการต่าง ๆ ตลอดจนการฝึกอบรม ดังนั้น

องค์กรควรคำนึงถึงความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลเสียต่อองค์กรตลอดจนภาพพจน์ขององค์กรที่ปรากฏในสังคม [41, 51]

ผู้วิจัยสรุป ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมี 2 ด้าน คือ

- 1) ผลเสียต่อบุคคล เช่น ทำงานได้ลดลง ขาดความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการทำงานน้อยลง หลีกเลี้ยงงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ส่งผลต่อสุขภาพและร่างกายของตนเอง รวมไปถึงความสัมพันธ์ของครอบครัว
- 2) ผลเสียต่อองค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียคุณค่าจากตัวบุคคลและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาคนเข้ามาทำงาน รวมถึงผลผลิตจากงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ [40, 42, 44, 50] สามารถเกิดได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของลักษณะอาชีพ แต่บางการศึกษา พบว่า เพศหญิงจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าเพศชาย โดยให้เหตุผลว่า เพศหญิงมีลักษณะอ้างอิงกับอารมณ์และความรู้สึกสูงกว่าเพศชาย ซึ่งพบว่า ความแตกต่างของเพศจะมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในมิติของความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างชัดเจน
2. อายุ [40-42] เป็นอีกปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับวุฒิภาวะและประสบการณ์การทำงาน โดยกลุ่มคนที่อายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าคนที่มียุมาก
3. สถานภาพ [40, 42] พบว่า ผู้ที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกันจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มคนที่ยังไม่สมรส
4. ระดับการศึกษา [40, 42] พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาที่สูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย
5. ระยะเวลาในการทำงาน [40, 42, 52] พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและปรับตัวตอบสนองต่อปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงานที่น้อยกว่า
6. ประเภทบุคลากร [18, 53] ผู้ที่มีการจ้างงานและสวัสดิการที่ดีกว่า จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีการจ้างงานไม่แน่นอนและสวัสดิการที่ได้รับซึ่งน้อยกว่า
7. สายงาน [42] บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการ จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้สัมผัสใกล้ชิดกับผู้รับบริการโดยตรง

8. รายได้ [18, 40, 41, 54] หากได้รับสิ่งตอบแทนที่น้อยเกินไป จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้มากกว่า

ปัจจัยสภาพการทำงาน

1. ลักษณะงาน [18, 52, 55-58] ในภาระงานเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพที่มากเกินไปหรือปริมาณงานที่มากเกินไปกว่าเวลาที่มี จะมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เนื่องจากไม่สามารถรับมือกับภาระงานได้ทัน จนไม่มีเวลาพักผ่อน ส่วนในภาระงานเชิงคุณภาพที่มีมากเกินไป เช่น งานที่มีความซับซ้อน จะมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากมองว่าตนเองไม่มีศักยภาพมากพอในการทำงานให้ประสิทธิภาพ และส่วนในภาระงานเชิงปริมาณที่มีมากเกินไป ซึ่งไม่สามารถจัดการให้เสร็จในเวลาได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติไม่ดีกับงาน โดยไม่สนใจผู้รับบริการ เพื่อลดความอ่อนล้าทางอารมณ์จากปริมาณงานที่มากเกินไป จนรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร [18, 59, 60] การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรในหน่วยงานทำงานในลักษณะต่างคนต่างอยู่ ไม่ให้คำปรึกษากัน จะทำให้เกิดความกดดัน และเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ง่าย หากการทำงานหากมีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีความขัดแย้ง สามารถรับฟังปัญหาเรื่องราว และแก้ไขร่วมกันได้ จะทำให้บุคคลนั้นมีกำลังใจในการทำงาน

3. ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร [18, 42, 60] หากองค์กรที่มีการจัดการและระบบบริหารที่ไม่ดี ขาดการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคลุมเครือ ไม่ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน สายงานและรายได้ ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน สัมพันธภาพในองค์กร และการรับรู้ระบบบริหาร มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

1.5 แบบประเมินความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นอาการทางจิตใจซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งการวัดและประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานมีหลายวิธี ได้แก่ การสังเกตทางคลินิก การสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง การให้ผู้รับการประเมินวาดภาพหรือบรรยายภาพ การใช้แบบสอบถาม [42] การสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหนื่อยหน่ายในการทำงานนี้มีหลายฉบับ เช่น Maslach Burnout Inventory (MBI), Tedium Scale, Copenhagen Burnout Inventory, Burnout Measure (BM), Staff Burnout Scale (SBS) และ Counselor Burnout Inventory (CBI) เป็นต้น [61]

แบบทดสอบที่ได้รับการยอมรับและมีการใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด คือ Maslach Burnout Inventory (MBI) ซึ่งนับว่าเป็นเครื่องมือมาตรฐาน (Gold Standard) ของการวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งสร้างโดย Maslach C และคณะ [40] ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization)
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced personal accomplishment)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบประเมินของ สุนันทษา นิธิวาสิน (2562) [44] ที่พัฒนามาจากวาลีรัตน์ เชื้อเทิดทูนภุช (2558) ซึ่งแปลฉบับภาษาไทยโดยสิระยา สัมมายาจากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory (MBI) สร้างโดย Maslach C และคณะ เพื่อประเมินความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) [62-66] ได้ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความสัมพันธ์แนบแน่น มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นขององค์กร อุทิศกำลังกายและกำลังใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter et al. (1975) [65] ได้ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรอย่างเชื่อมโยงทั้งหมด รวมถึงความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กร

Buchanan (1974) [64] ได้ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็น ความรู้สึกของความเป็นพรรคพวกเดียวกัน มีความรู้สึกที่ยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพื่อที่จะนำพาให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุถึงเป้าหมายได้

Mowday (1979) [64, 65] ได้ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็น การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี เนื่องจากความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและยัง ผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น โดยความรู้สึกที่ดี จะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมี พฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Allen and Meyer (1990) [64, 65] ได้กล่าวว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคลากรที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทุ่มเท ในการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 อย่าง คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึก (Affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

Strelloff (2010) [65] กล่าวถึงคำว่า “Engagement” มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับคำ ว่า “Commitment” ซึ่งหมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คำว่า ความผูกพัน จึงเป็น ภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม

ดวงพร พรวิทยา [67] ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นการที่สมาชิก ในองค์การมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ธีรภาพ นาคจู [68] ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของ ตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับ หน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็ม ความสามารถที่มีเพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ องค์กร

สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร [69] ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกที่ บุคคลมีต่อองค์การในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อ องค์กรจะเต็มใจยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การรวมถึงทุ่มเทความรู้ความสามารถของ ตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

สุนีย์ เวชพราหมณ์ [70] ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงานเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถพิทักษ์รักษาผลประโยชน์การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายของ “Commitment” และ “Engagement” ข้างต้น ในประเทศไทยได้มีการแปลความหมาย ไว้หลายความหมาย เช่น ความผูกพันในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร” และสรุปความหมายว่า คือ การที่บุคคลนั้นยึดมั่นต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมการทำงาน มีจิตสำนึกที่คงอยู่ มีความเชื่อถือ ศรัทธา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ในยุคแรก ๆ ของการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะเป็นการศึกษาในมิติเดียวเท่านั้น โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ [64, 71, 72]

1. กลุ่มแนวคิดทางทัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งให้ความสนใจในการศึกษาความผูกพันในด้านทัศนคติ หรือความรู้สึก โดยจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เป็นการแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกิดความผูกพันเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เพราะมีความเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร

2. กลุ่มแนวคิดทางพฤติกรรม (Behavioral type) ซึ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียประโยชน์

ในยุคต่อมากการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้มีการพัฒนามากขึ้น มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในหลายมิติมากขึ้น [72, 73] เช่น

O'Reilly และ Chatman (1986) ได้แบ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 มิติ คือ ความผูกพันแบบยินยอม ความผูกพันแบบเอกลักษณ์ และความผูกพันภายใน

Jaros, Jermier, Koehloer, และ Sincich (1993) แบ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันด้านคุณธรรม

Allen and Meyer [71-74] ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพร้อมทั้งอุทิศตนให้กับองค์กร อารมณ์ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งความยึดมั่นผูกพันด้านความต่อเนื่อง จะเป็นการตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ได้จากทำงานต่อไปในองค์กร โดยการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานต่อไปกับการออกจากองค์กร บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านความต่อเนื่อง ในระดับสูงจะมีความรู้สึกได้ว่ารายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรนี้มีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร และจึงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในบรรทัดฐานสูงจะคิดว่า ตนสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามครรลองและบรรทัดฐานของสังคม

Steers (1977) [62-66] ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็น การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นการ ใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็น ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอ ที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Mowday, Steers & Porter เพราะมี การขยายคำจำกัดความให้ครอบคลุมมากขึ้น ถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบในแต่ละด้าน แต่ยังคงอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้เช่นเดิมคล้ายกับ Allen and Meyer และได้สรุป ความหมายของแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อถือและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคล โดยรู้สึก ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นการแสดงออกด้วย ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร เป็นแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) [69, 75, 76]

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ถูกคิดครั้งแรกโดย Homans, 1950 ได้กล่าวว่า เป็นการแลกเปลี่ยนของกิจกรรมที่มีตัวตนหรือไม่มีตัวตนระหว่างบุคคล อย่างน้อย 2 คนขึ้นไป ซึ่งอาจจะได้ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง แนวคิดมองเรื่องราววัลและ บทลงโทษภายหลัง (Blau, 1964) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการปฏิสังสรรค์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำ ทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กรให้บางสิ่ง บางอย่าง แก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่ เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจ พื้นฐาน และธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้ สามารถ เกิดขึ้นได้หลาย ๆ รูปแบบ โดยแนวคิดของ (Blau, 1964) มีหลักการเบื้องต้น 7 ประการ ดังนี้

1. เมื่อบุคคลมีความความหวังผลตอบแทนจากกิจกรรมนั้น ๆ มาก บุคคลนั้นจะมี แนวโน้มที่จะทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น ทำให้เขาเลือกทำกิจกรรมที่คาดว่าจะได้ผลตอบแทนมาก
2. กรณีที่บุคคลได้ทำการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนกับบุคคลอื่นมากขึ้นเพียงใด โอกาสที่จะมีความผูกพันระหว่างกันจะเพิ่มมากขึ้น และความผูกพันนี้จะเป็นตัวกำหนดกิจกรรม

แลกเปลี่ยนระหว่างกัน โดยปกติสังคมจะมีบรรทัดฐานในการตอบแทนกันที่จะบังคับให้บุคคลต้องตอบแทนผู้อื่นอยู่แล้ว ทำให้ความสัมพันธ์ยาวนานยิ่งขึ้น

3. หากคู่สัมพันธ์ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มีการตอบแทนอีกฝ่าย ฝ่ายที่ไม่ได้รับผลตอบแทนจะแสดงความไม่พึงพอใจ อาจส่งผลให้เลิกสัมพันธ์กันหรือเป็นศัตรูกันได้

4. ถึงแม้ว่าบุคคลได้รับผลตอบแทนจากการกระทำเดิม ๆ บ่อยครั้ง บุคคลอาจลดคุณค่า และการกระทำของกิจกรรมนั้นลง

5. เนื่องด้วยบุคคลมีความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มีความมั่นคงมากขึ้น ทำให้เกิดบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนที่ยุติธรรมมากขึ้น

6. หากบุคคลไม่มีบรรทัดฐานแห่งความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน คู่สัมพันธ์จะแสดงความไม่พอใจ อาจส่งผลให้เลิกสัมพันธ์กันหรือเป็นศัตรูกันได้

7. แม้ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเกิดความสมดุลและความมั่นคงเกิดขึ้นมากในบางหน่วยสังคมก็อาจส่งผลให้ความสัมพันธ์ของสังคมอื่นไม่สมดุลและมั่นคง เนื่องจากทรัพยากรที่จำกัด

ดังนั้น ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แก่ บุคคลและองค์กร โดยทั้งสองฝ่ายต้องรับผิดชอบกัน โดยบุคคลต้องแสดงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและองค์กรให้ผลประโยชน์แก่บุคคล ซึ่งประโยชน์เหล่านี้อาจอยู่ในรูปแบบของโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ความพร้อมในการฝึกอบรม และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้น เนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน คนจะคำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนด ความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่าส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากัน ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้อาจหมายถึงความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทอง

ทฤษฎี SIDE-BET [69, 77, 78]

เป็นแนวคิดที่ของ Hawart S. Becker อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ว่าเกิดจากบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ หากบุคคลไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อสิ่งนั้น จะทำให้เกิดความสูญเสีย ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก การลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คน คนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา เช่น หากลาออกจากองค์กรไปจะสูญเสียอะไรบ้าง ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ

ทฤษฎีนี้ยังได้อธิบายว่า บางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากลาออกจากองค์กรจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะหายไป ระดับความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุน โดยขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าไร ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ การลงทุนอาจในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่น เพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว

แนวคิด Affective dependence [79]

เป็นแนวคิดหนึ่งได้อธิบายถึงความรู้สึกของบุคคลในองค์กร เพื่อลดความไม่สบายใจ ไม่พอใจ โดยบุคคลจะต้องการหาที่พึ่งทางจิตใจ การที่บุคคลจะอยู่กับองค์กรนั้น นอกจากปัจจัยทางเศรษฐกิจแล้ว ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมมีส่วนร่วมกับองค์กร หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

แนวคิด Hewitt Associates [80]

Hewitt Associates เป็นบริษัทที่รับปรึกษางานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้มีมุมมองในเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยจะดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าบุคลากรได้ใช้ความสามารถ และพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กร โดยกล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพัน มี 7 ประการได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture purpose) 3) ลักษณะงาน (Work activities) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) 7) ความสัมพันธ์ (Relations)

ทฤษฎี Two – factor ของ Herzberg [5]

ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg) ซึ่งเสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี Two – factor ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและ 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) 4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) 6) ตำแหน่งงาน (Status) 7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) 8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) 9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)

2.3 ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด ซึ่งผลของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

Mowday et.al. (1982) [70] พบว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

Steer and Porter (1983) [65, 67, 81-83] ได้กล่าวถึงผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) การขาดงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกองค์กร จากทฤษฎีทางพฤติกรรม

ศาสตร์มีความเชื่อว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ บุคลากรเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าจะไม่สนุกกับงาน แต่แรงจูงใจเป็นสิ่งที่พวกเขาต้องการในการทำงาน ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานและไม่ขาดงาน

2. อัตราการลาออก (Turnover) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดจะใช้เวลาในการทำงานในระดับสูงด้วย หรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่าและถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่หมายถึงความปรารถนาหรือความต้องการของบุคลากรที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและพนักงานจะไม่มีความต้องการจะโยกย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือว่าตัวพยากรณ์ที่ดี [70]

3. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจและความพยายามทำงานเพื่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ กล่าวคือ องค์กรใดที่พนักงานมีระดับความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับที่สูง ย่อมมีแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงตาม ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงได้กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันในโลกธุรกิจในปัจจุบัน

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organizational goal attainment) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความพยายามในการทำงานเพื่อต้องการทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความผูกพันต่องานด้วยเช่นกัน

5. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลมาจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กล่าวหาว่าเมื่อบุคคลใดมีความพึงพอใจหรือชอบงานที่ทำ บุคคลนั้นก็จะมีมีความผูกพันต่องานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง โดยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Buchanan. (1974) [69, 77, 78] กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่เพราะเป็นจุดหมายสำคัญใน

การบริหารงานของทุกองค์กร ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะ 1) ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการเชื่อมโยงดังกล่าวสามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก 2) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร 3) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

ผู้วิจัยสรุปจากผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ผลที่ตามมาของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น จะทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดี มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ รวมไปถึงการลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และพฤติกรรมที่ต่อต้านกับองค์กร

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ มีการศึกษาทั้งที่มีความสัมพันธ์กัน [84] และไม่สัมพันธ์กัน [85, 86] แต่ก็ยังข้อโต้แย้งอยู่ว่า เพศที่ต่างกัน อาจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันได้ เนื่องจากลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน [28] และความรับผิดชอบของครอบครัวที่เกิดจากบริบทของสังคม [85]

2. อายุ ในบุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น [87-89] โดยบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพัน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากกว่า จะแสวงหาความมั่นคงด้านผลตอบแทนมากกว่าการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงานใหม่ จึงทำให้บุคคลที่อายุมากกว่ายังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องอยู่ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่บุคคลได้รับมอบหมาย [90]

3. สถานภาพ เป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วอาจมีความรับผิดชอบทางการเงินมากกว่าผู้ที่ยังโสดหรือที่ยังไม่แต่งงาน ส่งผลให้ผู้ที่แต่งงานแล้วมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า สถานภาพสมรสของบุคคลหรือการเปลี่ยนแปลงในครอบครัว เช่น ผู้ที่แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร หรือผู้ที่ไม่ได้แต่งงาน มีความรับผิดชอบทางการเงินมากขึ้น เนื่องจากการต้องเลี้ยงดูพ่อแม่ มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร [69]

4. ระดับการศึกษา และสายงาน พบว่า บุคลากรที่เป็นอาจารย์จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรที่จบปริญญาเอก จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำกว่าบุคลากรที่จบปริญญาตรี [91]

5. ระยะเวลาในการทำงาน มีสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อาจมีความรู้สึกยึดมั่นต่อผูกพันมากกว่าบุคคลที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงาน [92] ซึ่งระยะเวลาในการทำงานเป็นเหมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง เพราะบุคคลต้องทุ่มเทร่างกายและแรงใจตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้เกิดสิ่งจูงใจในการทำงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์กับองค์กร [93]

6. รายได้ บุคคลที่ได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนเป็นที่พึงพอใจ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า [94, 95]

7. ประเภทบุคลากร ลักษณะการจ้างงานของประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร [62, 96]

ปัจจัยสภาพการทำงาน

1. ลักษณะงาน หากลักษณะงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสม จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น [89, 91] และเป็น 1 ใน 7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน ตามแนวคิด Hewitt Associates [80]

2. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร จากทฤษฎี Two – factor ของ Herzberg มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น โดยต้องมีความสัมพันธ์เป็นบวก จึงจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร [5]

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน สายงานและรายได้ ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน สัมพันธภาพในองค์กร และการรับรู้ระบบบริหาร มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.5 แบบวัดประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการได้เสนอ แบบวัดประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไว้หลายแบบดังนี้ [76, 88, 97]

1. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Frzulkan (1975) ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ และความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์กร
2. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974) ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวพัน และความภักดี
3. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน
4. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Steers, Mowday, and Porter (1982) ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบประเมินของ มัณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) [88] โดยพัฒนาจากแบบสอบถามของสุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ตามแนวคิดของ Mowday Steers & Porter เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อมูลสถาบันพระบรมราชชนก

ประวัติความเป็นมา [98]

สถาบันพระบรมราชชนก เดิมชื่อ “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” เป็นหน่วยงานใหม่ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารส่วนราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 ซึ่งกำหนดให้มีฐานะสูงกว่ากอง แต่ต่ำกว่ากรม โดยได้รวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขจากกรม กองต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองฝึกรอบรม และกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2537 วิทยาลัยการสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” วิทยาลัยพยาบาลได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี”

พ.ศ. 2517 มีการปรับโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข โดยมีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการของกรมต่าง ๆ และจัดตั้ง “กองงานวิทยาลัยพยาบาล” โดยการโอนสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเคยสังกัดในกองการศึกษา กรมการแพทย์และกรมอนามัย ไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้ง “กองฝึกอบรม” โดยให้ศูนย์ฝึกอบรมอนามัยภาคทั้ง 4 ภาค มาอยู่ในสังกัดกองฝึกอบรม

พ.ศ. 2535 ได้มีการรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ โดยตรงเข้าด้วยกันทำให้เกิด “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” และใช้ชื่อย่อว่า สพค. ขึ้น

พ.ศ. 2537 สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตเชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2537 โดยมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 53 ก วันที่ 25 ธันวาคม 2538 ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2537 สมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และต่อท้ายชื่อจังหวัด ส่วนวิทยาลัยที่ได้รับพระราชทานชื่ออยู่ก่อนแล้วให้ลงชื่อที่ได้รับพระราชทานต่อไป ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรมราชกุมารี (พระพระอิสริยยศในขณะนั้น) ได้พระราชทานพระราชนุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธย “สิรินธร” และพระนามาภิไธยย่อ “สธ” มาเป็นชื่อของวิทยาลัยการสาธารณสุข โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” และต่อท้ายชื่อจังหวัด สถาบันพระบรมราชชนก จึงถือเอาวันที่ 27 กันยายน ของทุกปี เป็นวันสถาปนาสถาบันพระบรมราชชนก อย่างเป็นทางการมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2539 วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก” พร้อมทั้งให้ประดิษฐานตราสัญลักษณ์งานฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี

พ.ศ. 2562 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูรกิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสถาบันพระบรมราชชนก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ขึ้นไว้ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก วันที่ 5 เมษายน 2562 ให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกระทรวงสาธารณสุขแห่งแรก มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีภารกิจ

หลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพ และเป็นสถานศึกษาเฉพาะทางด้านสุขภาพที่จัดการศึกษาระดับปริญญาด้านการพยาบาล การสาธารณสุข และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น สถาบันพระบรมราชชนกจำเป็นต้องมีการปรับทิศทางขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก ทำการเปิดสอนทำการสอน 2 คณะ ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ และ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ มีหน่วยงานในส่วนกลางและสถานศึกษาในสังกัดที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 39 แห่ง ประกอบด้วย คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 30 แห่งและคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ จำนวน 9 แห่ง

คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ จำนวน 9 แห่ง มีดังนี้

1. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
2. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
3. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
4. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก
5. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง
6. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
7. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี
8. วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก
9. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

4. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล

ความหมายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอลไว้ ดังนี้
 ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ [99] ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล เป็นเทคนิคทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งประกอบด้วย ตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป และอีกกลุ่มหนึ่ง ประกอบด้วย ตัวแปรตามตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป การวิเคราะห์คานอนิคอลอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับการลดมิติของตัวแปรกลุ่มตัวแปรเดิมให้เหลือเพียงฟังก์ชันเส้นตรง (Linear functions) ของตัวแปรที่มีจำนวนน้อยกว่าเดิม หลักการแนวคิดสำคัญของสหสัมพันธ์คานอนิคอล คือ ทั้งกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งถูกนำมาวิเคราะห์

ร่วมกันย่อมก่อให้เกิดส่วนประกอบเส้นตรงที่เป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน (Linear composites) ตามหลักกำลังสองต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ (Composites) ของเส้นตรงเหล่านี้ คือ สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งใช้สัญลักษณ์ R_c ผลการรวมเชิงเส้นตรงของกลุ่มตัวแปรเดิมทั้งสองกลุ่มนี้ คือ องค์ประกอบคาโนนิคอล (Canonical factor) หรือตัวแปรคาโนนิคอล (Canonical variate)

บุญชม ศรีสะอาด [100] ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ช่วยให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตามตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยการศึกษาและเก็บข้อมูลการวัดตัวแปรเหล่านั้นมาครั้งเดียว และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวพร้อมกันหมด

สำราญ มีแจ้ง [101] ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณวิธีหนึ่ง ซึ่งพัฒนาการมาจากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล มีลักษณะคล้ายคลึงกับเทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) และเทคนิคการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ สิ่งที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลไม่มีการแบ่งแยกตัวแปรออกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในลักษณะรายตัวแต่เป็นการแบ่งตัวแปรทั้งหมดในข้อมูลชุดเดียวกันออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนาย และชุดของตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์จำนวนของตัวแปรแต่ละชุดไม่จำเป็นต้องเท่ากัน

กัลยา วานิชย์บัญชา [102, 103] ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 เซต โดยตัวแปรในแต่ละเซตมีมากกว่า 1 ตัว จำนวนตัวแปรในแต่ละเซตจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ สถิติวัดความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 เซตคือค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกับค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน คือ ใช้วัดได้ทั้งขนาดและทิศทางความสัมพันธ์และมีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$

ข้อดีของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ ช่วยให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวทำนาย (Predictor variables) กับตัวแปรตามหรือตัวเกณฑ์ (criterion variables) ได้ชัดเจนและแม่นยำขึ้น ทำให้เกิดความเที่ยงตรงทั้งภายใน (Internal validity) และ ภายนอก (External validity) เพราะสามารถศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามฝ่ายละหลาย ๆ ตัวไปพร้อม ๆ กัน สอดคล้องกับสภาพธรรมชาติของปรากฏการณ์ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ หลายตัว [104]

วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

กัลยา วานิชย์บัญชา [102, 103] ได้กล่าวว่า กรณีที่ตัวแปรในแต่ละเซตมีหลายตัว การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จะทำได้โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ กรณีที่

เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ จะวัดความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ละคู่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะต้องทำการคำนวณสหสัมพันธ์ทั้งหมด ซึ่งการพิจารณาตัดสินใจจะทำได้ยาก เนื่องจากตัวแปรบางคู่อาจมีความสัมพันธ์กันมาก บางคู่อาจจะสัมพันธ์กันน้อย ดังนั้น ถ้าใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล ซึ่งเป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เซต จะทำให้เห็นชัดเจนและนอกจากนั้นยังสามารถหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเดิมแต่ละตัวกับตัวแปรคาโนนิกอล (Canonical variable) ที่สร้างขึ้นใหม่ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์คาโนนิกอล คือ การสร้างตัวแปรคาโนนิกอลขึ้นมา โดยให้ตัวแปรคาโนนิกอลเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรเดิมในแต่ละเซต แล้วคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิกอล และเรียกค่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิกอลว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical correlation)

พริทพงษ์ พันธุ์โสตา [102] ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล คือ 1) ตัวแปรคาโนนิกอล (Canonical Variates) ที่เกิดจากกลุ่มตัวแปรเดิม (X,Y) สัมพันธ์กันกี่มิติ แต่ละมิติของแต่ละชุดเกิดจากการผสมตัวแปรเดิมด้วยน้ำหนักเป็นเท่าใด 2) ตัวแปรคาโนนิกอลในแต่ละชุดมีค่าสหสัมพันธ์ (Canonical Correlation) เป็นเท่าใดมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ 3) สามารถคำนวณค่าคะแนนตัวแปรคาโนนิกอล (Canonical Variates Score) ที่สนใจเพื่อนำไปวิเคราะห์ในฐานะตัวแปรใหม่หรือตอบวัตถุประสงค์การวิจัยใหม่ 4) หาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเดิมกับตัวแปรคาโนนิกอลในชุด (Canonical Loadings) หรือหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละชุดข้ามไปยังตัวแปรคาโนนิกอลที่สร้างจากตัวแปรเดิมอีกชุด (Cross Loadings) 5) ใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเดิมกับตัวแปรคาโนนิกอลในชุด (Canonical Loadings) และสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficient) ที่ความหมายตัวแปรคาโนนิกอลว่าแต่ละตัวต้องการมุ่งวัดลักษณะอะไร 6) หาค่า Redundancy ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรเดิมในแต่ละชุดซึ่งอธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิกอล (Canonical Variates) แต่ละตัว

ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล [101]

1. บอกอัตราและแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มจากข้อมูลชุดเดียวกันได้
2. ลดข้อมูลหรือตัวแปรลง โดยสามารถสร้างตัวแปรประกอบหรือตัวแปรคาโนนิกอล ขึ้นจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้นได้
3. สามารถนำค่าของตัวแปรคาโนนิกอลมาใช้จัดอันดับหน่วยวิเคราะห์ตามค่าสูงต่ำ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งของตัวแปรต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นตัวแปรคาโนนิกอล

ข้อจำกัด [105]

1. Linear combinationของกลุ่มตัวแปรหรือ variate ที่ได้ อาจจะไม่มีความหมายในทางทฤษฎี และอาจมีความยุ่งยากพอสมควรในความพยายามที่จะตีความผลที่ได้
2. หากความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรเป็น nonlinear อาจจะไม่สามารถหาความสัมพันธ์ได้
3. ผลที่ได้ขึ้นอยู่กับอย่างมากกับข้อมูลที่รวมเข้ามาหรือตัดออกไป
4. Correlation ไม่ได้บ่งบอกเหตุและผลโดยอัตโนมัติ

สถิติที่ได้จากวิเคราะห์ค่าโนนิคอล [101]

ในการวิเคราะห์ค่าโนนิคอล ค่าทางสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ

1. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงมาตรฐาน (Means and standard deviations)
2. เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation matrix)
3. สถิติที่ใช้และนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรค่าโนนิคอล ซึ่งได้แก่

3.1 ค่า Eigenvalue เป็นค่าที่คำนวณได้จากโปรแกรม SPSS เรียกอีกอย่างว่า latent root เป็นค่าความแปรปรวนของตัวแปร y ซึ่งเกิดจากการแปลงข้อมูลของตัวแปร x ค่ารวมของ eigenvalues จะบอกความแปรปรวนรวมของตัวแปรอิสระ (total variance) โดยที่ eigenvalue แต่ละตัวสามารถคิดเป็นสัดส่วนของค่ารวมทั้งหมด eigenvalue จะมีค่าใกล้เคียงกับค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลยกกำลังสอง (R^2) ดังนั้น จึงใช้เป็นค่าหนึ่งในการแสดงสัดส่วนของความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปร eigenvalue หนึ่งค่าสำหรับสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลแต่ละตัว ดังนั้น eigenvalues จึงมีจำนวนเท่ากับจำนวนสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล eigenvalue จะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และจะน้อยลงเรื่อย ๆ เนื่องจากการตัดความสัมพันธ์ของค่าก่อนหน้านั้นออก จนทำให้ความแปรปรวนรวมของตัวแปรน้อยมากจนไปมีความแตกต่างระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่ม

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล (Canonical correlation: Rc) หรือเรียกว่า characteristic root คือ ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรสองกลุ่มโดยจะมีค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลหลายตัว แต่ละตัวจะแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรค่าโนนิคอล (Canonical Variable) แต่ละคู่ จำนวนสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล จะเท่ากับจำนวนตัวแปรของกลุ่มตัวแปรที่น้อยกว่า สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลตัวแรกจะอธิบายความสัมพันธ์สูงสุดของกลุ่มตัวแปรเสมอ ความหมายของสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลอธิบายได้เช่นเดียวกับ Pearson's (r) นั่นคือจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยเครื่องหมายจะแสดงรูปแบบของความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกันหรือผกผันกัน และค่าที่น้อยจะแสดงความหนักเบาของความสัมพันธ์ หากค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลมีค่าน้อยแสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

ตัวแปรน้อย กำลังสองของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c^2) จะแสดงเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวแปร สหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวต่อไปจะไม่นำข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับชุดแรกมาคำนวณ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สำหรับตัวแปรคาโนนิคอล สำหรับตัวแปร 2 ชุด ชุดที่ 1 และชุดที่ 2 คือ สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (Canonical coefficient) หรือเรียกว่า canonical function coefficient หรือ canonical weight สัมประสิทธิ์คาโนนิคอลใช้สำหรับสร้างสมการเชิงเส้นตรง เพื่อพยากรณ์ตัวแปรคาโนนิคอล เป็นการแสดงความสำคัญของแต่ละตัวแปรที่จะทำให้เกิดสหสัมพันธ์คาโนนิคอล สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล คือ น้ำหนักคะแนนมาตรฐาน (standardized weight) ในสมการเชิงเส้นของตัวแปร ซึ่งสร้างตัวแปรคาโนนิคอลขึ้นมา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลจึงคล้ายกับ beta weight (b) ในการวิเคราะห์ความถดถอย สัดส่วนของน้ำหนักคาโนนิคอลขึ้นอยู่กับตัวแปรตัวอื่น ๆ ในสมการ ตัวแปรแต่ละตัวของกลุ่มตัวแปรจะมีสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของแต่ละตัวอยู่

สรุป

1. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเซตของตัวแปร 2 เซต (x และ y) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลอาจจะเป็น
 - เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยไม่มีการแบ่งว่าตัวแปรเซตใดเป็นเซตของตัวแปรอิสระหรือเซตของตัวแปรตาม
 - เป็นการวิเคราะห์โดยมีการระบุตัวแปรเซตหนึ่งเป็นเซตของตัวแปรอิสระและตัวแปรอีกเซตหนึ่งเป็นเซตของตัวแปรตาม
2. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างตัวแปรคาโนนิคอล โดยให้ตัวแปรคาโนนิคอลเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรในแต่ละเซต เพื่อให้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลมีค่ามากที่สุด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้
 ยุภาวรรณ เผือกรักษา [89] ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ทำการสำรวจในพนักงาน จำนวน 195 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและลักษณะประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ปารณีย์ ทองยอดเกรื่อง [65] ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ได้ทำการสำรวจในบุคลากรจำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

สุพตี กิตติวรเวช และณิชา ว่องไว [91] ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้ทำการสำรวจ จำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวก คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะขององค์การ

มณฑนา ตูลยนิษกะ [88] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ทำการสำรวจจำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนต่อองค์การ ด้านความพึงพอใจขององค์การ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ถาวร อ่อนล่อ [106] ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ทำการสำรวจ จำนวน 303 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ [60] ได้ศึกษาภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้ทำการสำรวจ จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ เพศ (หญิง) อายุ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ส่วนสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ตำแหน่งงาน และกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ เกี่ยวข้องกับด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น นอกจากนี้ตำแหน่งงานยังมีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ

ทมาภรณ์ สุขสุวรรณค์ และคณะ [107] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัว และสังคมกับภาวะเบื้องต้นของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะเบื้องต้นและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาล ได้ทำการสำรวจ จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านครอบครัวและสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเบื้องต้น

นฤมล กิจจานนท์ และคณะ [108] ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายและปัจจัยคัดสรร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ได้ทำการสำรวจ จำนวน 53 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า อายุและประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การรับรู้ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม สถานภาพสมรส หน้าที่หัวหน้าเวร เงินเดือน การรับรู้สัมพันธภาพกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ความคิดที่จะลาออกเนื่องจากเวรตึก ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน

Sepahvand และคณะ [84] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางประชากรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ทำการสำรวจ จำนวน 126 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง และช่วงเวลาทำงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

Sarisik และคณะ [109] ได้ศึกษาผลกระทบของความเหนื่อยหน่ายต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ภาครัฐในตุรกี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ทำการสำรวจในเจ้าหน้าที่ภาครัฐในอิสตันบูล จำนวน 700 คน โดยใช้สมการโครงสร้างแบบจำลอง พบว่า ความเหนื่อยหน่ายของเจ้าหน้าที่รัฐมีผลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์

กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

Enginyurt และคณะ [32] ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ทำการสำรวจบุคลากรทางการแพทย์ ในประเทศตุรกี จำนวน 486 คน โดยใช้แบบสอบถาม Maslach Burnout Inventory และ Organization Commitment Scale พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Goering และคณะ [110] ได้ศึกษาการวิเคราะห์ทอิกิมานของแนวคิดในระดับทฤษฎีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ meta-analytic structural equation model (MASEM) พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

OZYER และคณะ [111] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในบริบทประเทศตุรกี จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Akdemir [22] ได้ศึกษาผลกระทบของความเหนื่อยหน่ายต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในคุณครู ประเทศตุรกี จำนวน 173 คน ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีผลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

Haghani และคณะ [24] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรแห่งหนึ่ง ประเทศอิหร่าน จำนวน 105 คน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

รูปแบบการศึกษา

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 9 แห่งที่สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรัง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก จังหวัดนนทบุรี และวิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 1,060 คน

เกณฑ์นำเข้า (Inclusion criteria)

1. เป็นบุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือน ในวิทยาลัยที่สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 9 แห่ง
2. สามารถอ่าน เขียน เข้าใจภาษาไทยได้
3. มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการเข้าถึงแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms)

เกณฑ์คัดออก (Exclusion criteria)

เป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงลาพักยาว เช่น ลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาอุปสมบท เป็นต้น ในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือน ในวิทยาลัยที่สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 9 แห่งที่ไม่ได้อยู่ในช่วงลาพักยาว เช่น ลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาอุปสมบท เป็นต้น ในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล คำนวณขนาดตัวอย่างได้ขั้นต่ำ จำนวน 290 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเป้าหมาย จึงคำนวณเพื่ออัตราตอบกลับ และได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน 435 คน

ขนาดตัวอย่าง

การคำนวณขนาดตัวอย่าง ในกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population)

$$\begin{aligned} \text{ใช้วิธีของ Yamane (1973) คือ } n &= N/(1+Ne^2) \\ n &= 1,060 / [1+ (1,060) (0.05)^2] \\ n &= 290 \text{ คน} \end{aligned}$$

โดย n คือ ขนาดตัวอย่าง
N คือ จำนวนประชากร
e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในรูปของสัดส่วน

ประชากรที่ศึกษามีจำนวน 1,060 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 290 คน แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามตอบกลับที่สมบูรณ์ไม่น้อยกว่า 290 คน จึงคำนวณเพื่ออัตราตอบกลับที่ร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่าง [112] ดังนั้น ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน 435 คน หากสิ้นสุดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ถึง 290 คน ผู้วิจัยจะทำการติดตามกลุ่มตัวอย่างจากผู้ประสานงานในวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยให้ส่งแบบสอบถามกลับ

การสุ่มตัวอย่าง

1. กำหนดเป้าหมายจำนวนตัวอย่าง โดยใช้สายงาน คือ สายวิชาการและสายสนับสนุนและจำนวนวิทยาลัยในสังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 9 แห่ง ในการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling)

2. ทำการเลือกตัวอย่างในวิทยาลัยในแต่ละแห่งให้ได้จำนวนการตอบกลับรวมจำนวน 435 คน ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม

ชื่อวิทยาลัย	สายงาน				รวม	
	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
วสส.ขอนแก่น	79	32	86	35	165	68
วสส.ชลบุรี	91	37	71	29	162	66
วสส. อุบลราชธานี	57	23	45	18	102	42
วสส.สุพรรณบุรี	72	30	46	19	118	48
วสส.พิษณุโลก	92	38	69	28	161	66
วสส.ยะลา	55	23	53	22	108	44
วสส.ตรัง	46	19	38	16	84	34
ว.เทคโนโลยีทาง การแพทย์ฯ	67	27	47	19	114	47
ว.การแพทย์แผน ไทยอภัยภูเบศรฯ	19	8	27	11	46	19
รวม					1,060	435

เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) จำนวน 1 ฉบับ ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ เพื่อสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็น ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน สายงาน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน โดยปรับปรุงมาจากงานวิจัยของสุนีย์ เวชพรหมณ์ [70] จรรยา ห่วงเทศ [113] กุลนิจ โรคาพาย [114] บุญเอื้อ โจว [115] และเหมือนขวัญ จรงค์หนู [50] จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน จำนวน 7 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดการกำหนดค่าคะแนน และเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ข้อความเชิงบวก	5	4	3	2	1
ข้อความเชิงลบ	1	2	3	4	5

เกณฑ์ในการแปลความหมายด้านลักษณะงาน สามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ 3 ระดับ ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33	หมายถึง	ลักษณะงานในปัจจุบันไม่ค่อยมีความเหมาะสม
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.67	หมายถึง	ลักษณะงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 – 5.00	หมายถึง	ลักษณะงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมมาก

2. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร จำนวน 7 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) 3 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดการกำหนดค่าคะแนน และเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ระดับ 1	หมายถึง	ระดับสัมพันธภาพในองค์กรต่ำ	ให้ค่าคะแนน	1
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับสัมพันธภาพในองค์กรกลาง	ให้ค่าคะแนน	2

ระดับ 3 หมายถึง ระดับสัมพันธภาพในองค์กรสูง ให้ค่าคะแนน 3

เกณฑ์ในการแปลความหมายด้านสัมพันธภาพในองค์กร สามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ 3 ระดับ ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.65	หมายถึง	บุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารไม่ดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.66 – 2.32	หมายถึง	บุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.33 – 3.00	หมายถึง	บุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารดี

3. ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร จำนวน 6 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) 3 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดการกำหนดค่าคะแนน และเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบบริหารในระดับต่ำ	ให้ค่าคะแนน 1
ระดับ 2 หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบบริหารปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 2
ระดับ 3 หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบบริหารเป็นอย่างดี	ให้ค่าคะแนน 3

เกณฑ์ในการแปลความหมายด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ 3 ระดับ ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.65	หมายถึง	บุคลากรมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ ไม่ค่อยดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.66 – 2.32	หมายถึง	บุคลากรมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ ในระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.33 – 3.00	หมายถึง	บุคลากรมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ เป็นอย่างดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของ สุนันท์ชา นิธิวาสิน (2562) [44] ที่พัฒนามาจากวลิรัตน์ เช็คเทิตทูนฎุภุช (2558) ซึ่งแปลฉบับภาษาไทยโดยสิระยา สัมมาวาจจากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory (MBI) สร้างโดย Maslach C และคณะ มีจำนวน 22 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1– 9

2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10-14

3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced personal accomplishment) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15-22

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) 7 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดการกำหนดค่าคะแนน และเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ระดับ ความคิดเห็น	ไม่เคยรู้สึก เช่นนั้น เลย	ปีละ 1 ครั้ง	เดือนละ 1 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
ข้อความเชิงบวก	0	1	2	3	4	5	6
ข้อความเชิงลบ	6	5	4	3	2	1	0

เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนในแต่ละด้านองค์ประกอบและระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์คะแนนในแต่ละด้านองค์ประกอบและระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

องค์ประกอบ	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	0-16	17-26	27-54
ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	0-6	7-12	13-30
ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ	0-31	32-38	39-48

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยผู้วิจัยใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมณฑนา ตูลยนิชกะ (2552) [88] โดยพัฒนาจากแบบสอบถามของสุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ตามแนวคิดของ Mowday Steers & Porter มีจำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 - 4

2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5 - 7

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8 - 10

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดการกำหนดค่าคะแนน และเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ระดับ 1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน	1
ระดับ 2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน	2
ระดับ 3	หมายถึง ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนน	3
ระดับ 4	หมายถึง เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน	4
ระดับ 5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน	5

เกณฑ์ในการแปลความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ 3 ระดับ ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33	หมายถึง	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.67	หมายถึง	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 – 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากงานวิจัยของสุนีย์ เวชพรหมณ์ [70] จรรยา ห่วงเทศ [113] กุลนิจ โรคาพาย [114] บุญเอื้อ โจว [115] และเหมือนขวัญ จรงค์หนู [50] จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ลักษณะงานสัมพันธภาพในองค์กร และการรับรู้ระบบบริหาร ในตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จะใช้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ให้ความเห็นชอบในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยใช้สูตรของ Rovinelli และ Hambleton (1977) คือ $IOC = \Sigma R/N$

โดย	IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1
	ΣR	คือ	ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
			ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1
ให้คะแนน +1		หมายถึง	ข้อคำถามหรือข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
ให้คะแนน 0		หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่
ให้คะแนน -1		หมายถึง	เมื่อข้อคำถามหรือข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

จากนั้นนำค่า IOC ที่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนประเมินมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งข้อคำถามหรือข้อความที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 (ข้อที่ใช้ได้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป) ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (ดังภาคผนวก ก การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร เครื่องมือในส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของ สุนันทษา นิธิวาสิน (2562) [44] ที่พัฒนามาจากวลิรัตน์ เชื้อเทิดทูนภูกุช (2558) ซึ่งแปลฉบับภาษาไทยโดยสิระยา สัมมาวาจ จากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory (MBI) สร้างโดย Maslach C และคณะ ซึ่งมีการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ และนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ในแบบสอบถาม 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.92 2) ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล พบว่า ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 3) ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ พบว่า ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 [116] ดังนั้น ผู้วิจัย จึงไม่ทำการหาความตรงของเนื้อหาซ้ำ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เครื่องมือในส่วนนี้ โดยผู้วิจัยใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ของ มัณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) [88] โดยพัฒนาจากแบบสอบถามของสุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ตามแนวคิดของ Mowday, Steers & Porter ซึ่งมีการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ และนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมเท่ากับ 0.907 [88] ผู้วิจัยจึงไม่ทำการหาความตรงของเนื้อหาซ้ำ

2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากร 40 คน ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.779 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.739 และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.880 ซึ่งผลการความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า เท่ากับ 0.771 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คำนวณได้มากกว่า 0.7 ถือว่ายอมรับได้ [117] (ดังภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยจะดำเนินการขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งเอกสารเพื่อยื่นจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร และแนบหนังสือรับรองผ่านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ถึงคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล จะนำหนังสือติดต่อผู้อำนวยการแต่ละวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร
4. ผู้วิจัยติดต่อผู้ประสานงานในวิทยาลัยทั้ง 9 แห่ง เพื่อชี้แจงรายละเอียดในการทำวิจัย ความเป็นมา วัตถุประสงค์ การเก็บข้อมูล และการขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัย
5. ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยจะส่งลิงก์แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) ให้กับผู้ประสานงานจากวิทยาลัยในแต่ละแห่งโดยตรง เพื่อนำไปเก็บข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน จะต้องตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และผู้ประสานงานดำเนินการเก็บข้อมูลตามจำนวนกลุ่มอย่างที่ได้อ้างไว้ โดยมีค่าตอบแทนให้ผู้ประสานงาน
6. เก็บข้อมูล ในเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน 2565

7. หากสิ้นสุดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ถึง 290 คน ผู้วิจัยจะทำการติดตามกลุ่มตัวอย่างจากผู้ประสานงานในวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยให้ส่งแบบสอบถามกลับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้ ความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ

ค่ามัธยฐาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. วิเคราะห์ปัจจัยตัดสรร (ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน) ที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Chi-square
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัดสรร (ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และปัจจัยสภาพการทำงาน) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้ Pearson's correlation
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical correlation analysis)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ
- 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) ในการเก็บข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือน ในวิทยาลัยที่สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 9 แห่ง ที่ไม่ได้อยู่ในช่วงลาพักยาว เช่น ลาศึกษาต่อ ลากลอด ลาอุปสมบท เป็นต้น จากการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน 2565 มีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งหมด 455 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคัดสรรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะในการป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของ
บุคลากร

ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะในการสร้างความยึดมั่นผูกพันที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร



ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคัดสรรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านปัจจัยคัดสรรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพการทำงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน สายงาน และรายได้ ส่วนปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ มี 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคัดสรรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 1.2 ปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 455 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 291 คน (ร้อยละ 64.0) มีอายุเฉลี่ย 36.33 ± 8.41 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 240 คน (ร้อยละ 52.7) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 288 คน (ร้อยละ 63.3) ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานกระทรวง จำนวน 198 คน (ร้อยละ 43.5) มีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 8.42 ± 5.54 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานวิชาการ จำนวน 246 คน (ร้อยละ 54.1) และมีมัธยฐานของรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเท่ากับ 18,200 บาท ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของกลุ่มตัวอย่าง (n=455)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)
1. เพศ	
ชาย	164 (36.0)
หญิง	291 (64.0)
2. สถานภาพ	
โสด	240 (52.7)
สมรส	198 (43.5)
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	17 (3.7)
3. ระดับการศึกษา	
ประถมศึกษา	1 (0.2)
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	46 (10.1)
อนุปริญญา หรือ ปวส.	29 (6.4)
ปริญญาตรี	288 (63.3)
ปริญญาโท	76 (16.7)
ปริญญาเอก	15 (3.3)
4. ประเภทบุคลากร	
ข้าราชการ	153 (33.6)
พนักงานราชการ	31 (6.8)
พนักงานกระทรวง	198 (43.5)
ลูกจ้างประจำ	1 (0.2)
ลูกจ้างชั่วคราว	1 (0.2)
ลูกจ้างเหมา	71 (15.6)
5. สายงาน	
สายวิชาการ	246 (54.1)
สายสนับสนุน	209 (45.9)
6. อายุ	
น้อยกว่า 30 ปี	91 (20.0)
30 – 39 ปี	214 (47.0)
40 – 49 ปี	98 (21.5)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)
50 ปี ขึ้นไป	52 (11.4)
อายุ (ปี) mean±SD. = 36.33±8.41, min = 21.00, max = 58.50	
7. ระยะเวลาการทำงาน	
น้อยกว่า 6 ปี	183 (40.2)
6 – 10 ปี	157 (34.5)
11 – 15 ปี	76 (16.7)
16 – 20 ปี	17 (3.7)
21 ปี ขึ้นไป	22 (4.8)
ระยะเวลาการทำงาน (ปี) mean±SD = 8.42±5.54, min = 0.58, max = 34.00	
8. รายได้	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	139 (30.5)
15,001 – 25,000 บาท	196 (43.1)
25,001 – 35,000 บาท	43 (9.5)
35,001 – 45,000 บาท	25 (5.5)
45,001 ขึ้นไป	52 (11.4)
รายได้ (บาท) median (IQR)= 18,200 (14,350), min =7,650, max = 85,000	

ส่วนที่ 1.2 ปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร

ส่วนที่ 1.2.1 ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน รายชื่อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลาอยู่เป็นประจำ จำนวน 276 คน (ร้อยละ 60.7) ไม่เห็นด้วยที่มักได้รับงานมากจนทำไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา จำนวน 216 คน (ร้อยละ 47.5) เห็นด้วยกับการมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งดีแล้ว จำนวน 182 คน (ร้อยละ 40.0) เห็นด้วยกับการที่ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จำนวน 268 คน

(ร้อยละ 58.9) ไม่รู้สึกเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่าภาระงานที่ได้รับเป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตของครอบครัวท่าน จำนวน 188 คน (ร้อยละ 41.3) รู้สึกไม่แน่ใจว่าการที่ต้องปรับปรุงและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่เสมอเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ จำนวน 204 คน (ร้อยละ 44.8) และรู้สึกไม่แน่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ จำนวน 211 คน (ร้อยละ 46.4)

ในภาพรวมปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความเห็นกับลักษณะงานในปัจจุบัน (n=455)

ข้อความ	ความเห็นกับลักษณะงานในปัจจุบัน (ร้อยละ)					mean±SD	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1. ท่านต้องทำงานแข่งขันกับเวลาอยู่เป็นประจำ	1 (0.2)	26 (5.7)	31 (6.8)	276 (60.7)	121 (26.6)	1.92±0.76	ไม่ค่อยเหมาะสม
2. ท่านมักได้รับงานมากจนทำไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา	62 (13.6)	216 (47.5)	118 (25.9)	48 (10.5)	11 (2.4)	3.59±0.93	เหมาะสมปานกลาง
3. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งดีแล้ว	12 (2.6)	56 (12.3)	171 (37.6)	182 (40.0)	34 (7.5)	3.37±0.89	เหมาะสมปานกลาง
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4 (0.9)	11 (2.4)	29 (6.4)	268 (58.9)	143 (31.4)	4.18±0.72	เหมาะสมมาก

ข้อความ	ความเห็นกับลักษณะงานในปัจจุบัน (ร้อยละ)					mean±SD	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
5. ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับเป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตของครอบครัวท่าน	188 (41.3)	125 (27.5)	98 (21.5)	30 (6.6)	14 (3.1)	3.97±1.08	เหมาะสมมาก
6. ท่านรู้สึกว่าการที่ต้องปรับปรุงและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่เสมอเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ	74 (16.3)	139 (30.5)	204 (44.8)	28 (6.2)	10 (2.2)	3.53±0.91	เหมาะสมปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	8 (1.8)	27 (5.9)	211 (46.4)	167 (36.7)	42 (9.2)	3.46±0.81	เหมาะสมปานกลาง
รวม						3.43±0.44	เหมาะสมปานกลาง

ส่วนที่ 1.2.2 ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

เมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร รายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ จำนวน 316 คน (ร้อยละ 69.5) มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ จำนวน 254 คน (ร้อยละ 55.8) กลุ่มตัวอย่างและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จำนวน 257 คน (ร้อยละ 56.5) ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จำนวน 251 คน (ร้อยละ 55.2) ได้รับ

ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างเป็นธรรม จำนวน 218 คน (ร้อยละ 47.9) หากมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างดี จำนวน 207 คน (ร้อยละ 45.5) และเพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ ความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง 292 คน (ร้อยละ 64.2)

ในภาพรวมปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52, ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของข้อมูลปัจจัยสภาพ การทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (n=455)

ข้อความ	ระดับสัมพันธภาพในองค์กร			mean± SD	แปลผล
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงาน ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ	1 (0.2)	138 (30.3)	316 (69.5)	2.69±0.47	ดี
2. ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	7 (1.5)	194 (42.6)	254 (55.8)	2.54±0.53	ดี
3. ท่าน และ เพื่อน ร่วมงาน มี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5 (1.1)	193 (42.4)	257 (56.5)	2.55±0.52	ดี
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี	9 (2.0)	195 (42.9)	251 (55.2)	2.53±0.54	ดี
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่าง เป็นธรรม	37 (8.1)	218 (47.9)	200 (44.0)	2.36±0.63	ดี
6. หากท่านมี ปัญหา ในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารของท่าน สามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้ อย่างดี	42 (9.2)	206 (45.3)	207 (45.5)	2.36±0.65	ดี
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ ความสามารถของท่าน	14 (3.1)	149 (32.7)	292 (64.2)	2.61±0.55	ดี
รวม				2.52±0.47	ดี

ส่วนที่ 1.2.3 ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร

เมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร รายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อระบบบริหารงานและโครงสร้างของคณะฯ จำนวน 234 คน (ร้อยละ 51.4) รับรู้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในคณะฯ จำนวน 224 คน (ร้อยละ 49.2) รับรู้ว่า มีนโยบายขององค์กรและมีการวางแผนการปฏิบัติงานภายในคณะฯ จำนวน 236 คน (ร้อยละ 51.9) รับรู้ว่า คณะฯ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร จำนวน 221 คน (ร้อยละ 48.6) รับรู้ว่า คณะฯ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน จำนวน 217 คน (ร้อยละ 47.7) และรับรู้ว่า ปัจจุบันการบริหารงานคณะฯ อยู่ในรูปแบบสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 215 คน (ร้อยละ 47.3)

ในภาพรวมปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของข้อมูลปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร (n=455)

ข้อความ	การรับรู้ต่อระบบบริหารของท่าน			mean± SD	แปลผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
1. ท่านรับรู้ต่อระบบบริหารงานและโครงสร้างของคณะฯ	175 (38.5)	234 (51.4)	46 (10.1)	1.72±0.64	ปานกลาง
2. ท่านรับรู้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในคณะฯ	187 (41.1)	224 (49.2)	44 (9.7)	1.69±0.64	ปานกลาง
3. ท่านรับรู้ว่า มีนโยบายขององค์กรและมีการวางแผนการปฏิบัติงานภายในคณะฯ	180 (39.6)	236 (51.9)	39 (8.6)	1.69±0.62	ปานกลาง
4. ท่านรับรู้ว่า คณะฯ ของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร	195 (42.9)	221 (48.6)	39 (8.6)	1.66±0.63	ปานกลาง

ข้อความ	การรับรู้ต่อระบบบริหารของ			mean± SD	แปลผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
5. ท่านรับรู้ว่าคุณะๆ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	205 (45.1)	217 (47.7)	33 (7.3)	1.62±0.62	ต่ำ
6. ท่านรับรู้ว่าคุณะๆ อยู่ในรูปแบบสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	136 (29.9)	215 (47.3)	104 (22.9)	1.93±0.72	ปานกลาง
รวม				1.71±0.58	ปานกลาง

ส่วนที่ 1.2.4 ปัจจัยสภาพการทำงาน ในภาพรวม

ในภาพรวมปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ± 0.44 (จากคะแนนเต็ม 5) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 ± 0.47 (จากคะแนนเต็ม 3) และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคุณะๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 ± 0.58 (จากคะแนนเต็ม 3) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สถานการณ์ปัจจุบันของสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ (n=455)

ปัจจัยสภาพการทำงาน	mean±SD	คะแนนเต็ม	แปลผล
ด้านลักษณะงาน	3.43 ± 0.44	5	เหมาะสมปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	2.52 ± 0.47	3	ดี
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร	1.71 ± 0.58	3	ปานกลาง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ผลการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2.1 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยจำแนกตามรายการประเมิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 128 คน (ร้อยละ 28.1) รู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดการทำงาน เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 135 คน (ร้อยละ 29.7) รู้สึกเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้าและรู้สึกว่าต้องเผชิญกับการทำงานอีกวัน เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 136 คน (ร้อยละ 29.9) รู้สึกว่าการทำงานเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตลอดวันเป็นสิ่งที่ตึงเครียด เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 152 คน (ร้อยละ 33.4) รู้สึกเบื่อหน่ายจากภาระงาน เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 146 คน (ร้อยละ 32.1) รู้สึกอยากจะมาทำงานสาย ๆ เดือนละ 2-3 ครั้ง จำนวน 127 คน (ร้อยละ 27.9) รู้สึกว่ากำลังทำงานหนักเกินไป เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 158 คน (ร้อยละ 34.7) การประกอบอาชีพอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษา ทำให้รู้สึกเครียดเกินไป เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 158 คน (ร้อยละ 34.7) และรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป ปีละ 2-3 ครั้ง จำนวน 186 คน (ร้อยละ 40.9) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (n=455)

รายการประเมิน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่ท่านมีความรู้สึก						
	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2- 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1. ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยว จากการทำงาน	21 (4.6)	85 (18.7)	128 (28.1)	113 (24.8)	66 (14.5)	24 (5.3)	18 (4.0)
2. ท่านรู้สึกหมดแรงเมื่อ สิ้นสุดการทำงาน	26 (5.7)	90 (19.8)	135 (29.7)	102 (22.4)	61 (13.4)	27 (5.9)	14 (3.1)

รายการประเมิน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่ท่านมีความรู้สึก						
	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2- 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
3. ท่านรู้สึกเปลี่ยวเมื่อต้น นอนตอนเช้าและรู้สึกว่ ต้องเผชิญกับการทำงาน อีกวัน	21 (4.6)	93 (20.4)	136 (29.9)	103 (22.6)	51 (11.2)	31 (6.8)	20 (4.4)
4. การทำงานเกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนการ สอนตลอดวันเป็นสิ่งที่ ตึงเครียดสำหรับท่าน	47 (10.3)	99 (21.8)	152 (33.4)	90 (19.8)	48 (10.5)	15 (3.3)	4 (0.9)
5. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจาก ภาระงานของท่าน	33 (7.3)	101 (22.2)	146 (32.1)	83 (18.2)	54 (11.9)	23 (5.1)	15 (3.3)
6. ท่านรู้สึกอยากจะมา ทำงานสาย ๆ	35 (7.7)	67 (14.7)	44 (9.7)	127 (27.9)	98 (21.5)	61 (13.4)	23 (5.1)
7. ท่านรู้สึกว่าท่านกำลัง ทำงานหนักเกินไป	25 (5.5)	102 (22.4)	158 (34.7)	86 (18.9)	56 (12.3)	16 (3.5)	12 (2.6)
8. การประกอบอาชีพ อาจารย์หรือบุคลากร ทางการศึกษา ทำให้ ท่านรู้สึกเครียดเกินไป	49 (10.8)	116 (25.5)	158 (34.7)	61 (13.4)	47 (10.3)	18 (4.0)	6 (1.3)
9. ท่านรู้สึกหมดความ อดทนที่จะทำงานต่อไป	115 (25.3)	186 (40.9)	87 (19.1)	15 (3.3)	27 (5.9)	15 (3.3)	10 (2.2)

ส่วนที่ 2.2 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล โดยจำแนกตามรายการประเมิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยรู้สึกว่ตนกลายเป็นคนกระด้าง ขาดการเอาใจใส่ ไม่เห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ จำนวน 369 คน (ร้อยละ 81.1) ไม่เคยรู้สึกกังวลว่างาน

กำลังทำให้จิตใจของท่านแข็งกระด้างขึ้น จำนวน 161คน (ร้อยละ 35.4) ไม่เคยรู้สึกไม่ใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ จำนวน 397 คน (ร้อยละ 87.3) รู้สึกว่าได้รับการตำหนิจากบุคคลอื่นในปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น เดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 147 คน (ร้อยละ 32.3) และไม่เคยรู้สึกว่าได้ปฏิบัติต่อผู้รับบริการบางคนเหมือนเป็นสิ่งไร้ชีวิตจิตใจ จำนวน 400 คน (ร้อยละ 87.9) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล (n=455)

รายการประเมิน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่ท่านมีความรู้สึก						
	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2- 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1. ท่านกลายเป็นคนกระด้าง ขาดการเอาใจใส่ ไม่เห็นอก เห็นใจผู้รับบริการ	369 (81.1)	38 (8.4)	19 (4.2)	9 (2.0)	12 (2.6)	3 (0.7)	5 (1.1)
2. ท่านกังวลว่างาน กำลังทำ ให้ จิต ใจ ของ ท่าน แข็ง กระด้างขึ้น	161 (35.4)	160 (35.2)	78 (17.1)	15 (3.3)	23 (5.1)	7 (1.5)	11 (2.4)
3. ท่านไม่ใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิด ขึ้นกับผู้รับบริการ	397 (87.3)	31 (6.8)	9 (2.0)	8 (1.8)	4 (0.9)	3 (0.7)	3 (0.7)
4. ท่านรู้สึกว่าได้รับการตำหนิ จากบุคคลอื่นในปัญหา บางอย่างที่เกิดขึ้น	47 (10.3)	87 (19.1)	147 (32.3)	141 (31.0)	26 (5.7)	3 (0.7)	4 (0.9)
5. ท่านรู้สึกว่าท่านได้ปฏิบัติต่อ ผู้รับบริการบางคนเหมือน เป็นสิ่งไร้ชีวิตจิตใจ	400 (87.9)	25 (5.5)	14 (3.1)	7 (1.5)	4 (0.9)	4 (0.9)	1 (0.2)

ส่วนที่ 2.3 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกตามรายการประเมิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกเป็นสุขใจหลังจากการให้บริการ

อย่างใกล้ชิด สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง จำนวน 210 คน (ร้อยละ 46.2) ได้สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าหลายอย่างในการปฏิบัติงาน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 157 คน (ร้อยละ 34.5) สามารถเผชิญปัญหาทางอารมณ์ในการทำงานได้อย่างสงบ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 151 คน (ร้อยละ 33.2) สามารถเข้าถึงความรู้สึกของผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 149 คน (ร้อยละ 32.7) สามารถแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้โดยง่าย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 153 คน (ร้อยละ 33.6) รู้สึกแน่ใจว่างานมีอิทธิพลต่อชีวิตผู้อื่น สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 149 คน (ร้อยละ 32.7) รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง จำนวน 198 คน (ร้อยละ 43.5) และสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการทำงาน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวน 158 คน (ร้อยละ 34.7) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ (n=455)

รายการประเมิน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่ท่านมีความรู้สึก						
	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1. ท่านรู้สึกเป็นสุขใจ หลังจากการให้บริการ อย่างใกล้ชิด	11 (2.4)	14 (3.1)	22 (4.8)	44 (9.7)	92 (20.2)	210 (46.2)	62 (13.6)
2. ท่านได้สร้างสรรค์สิ่งที่มี คุณค่าหลายอย่างในการ ปฏิบัติงาน	9 (2.0)	21 (4.6)	34 (7.5)	110 (24.2)	157 (34.5)	87 (19.1)	37 (8.1)
3. ในการทำงานท่าน สามารถเผชิญปัญหาทาง อารมณ์ได้อย่างสงบ	10 (2.2)	14 (3.1)	37 (8.1)	132 (29.0)	151 (33.2)	77 (16.9)	34 (7.5)
4. ท่านสามารถเข้าถึง ความรู้สึกของผู้รับบริการ ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย	9 (2.0)	13 (2.9)	37 (8.1)	134 (29.5)	149 (32.7)	81 (17.8)	32 (7.0)

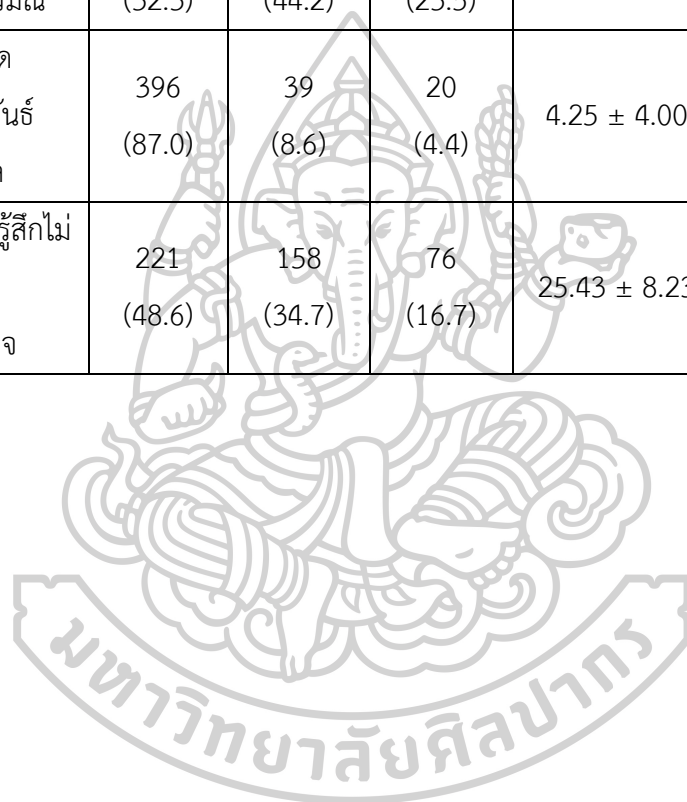
รายการประเมิน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่ท่านมีความรู้สึก						
	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ของผู้รับบริการที่มีต่อสิ่ง ต่าง ๆ ได้โดยง่าย	7 (1.5)	16 (3.5)	44 (9.7)	132 (29.0)	153 (33.6)	76 (16.7)	27 (5.9)
6. ท่านรู้สึกแน่ใจว่างานของ ท่านมีอิทธิพลต่อชีวิตผู้อื่น	13 (2.9)	16 (3.5)	43 (9.5)	129 (28.4)	149 (32.7)	71 (15.6)	34 (7.5)
7. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นใน การทำงาน	9 (2.0)	15 (3.3)	24 (5.3)	54 (11.9)	124 (27.3)	198 (43.5)	31 (6.8)
8. ท่านสามารถสร้าง บรรยากาศที่ผ่อนคลายใน การทำงาน	8 (1.8)	15 (3.3)	37 (8.1)	133 (29.2)	158 (34.7)	76 (16.7)	28 (6.2)

ส่วนที่ 2.4 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในภาพรวม

การวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.84 ± 10.80 (จากคะแนนเต็ม 54) มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ± 4.00 (จากคะแนนเต็ม 30) และมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 25.43 ± 8.23 (จากคะแนนเต็ม 48) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สถานการณ์ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในด้านต่าง ๆ (n=455)

องค์ประกอบ	ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน			mean \pm SD	คะแนนเต็ม	แปลผล
	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	สูง จำนวน (ร้อยละ)			
1. ด้านความอ่อน ล้าทางอารมณ์	147 (32.3)	201 (44.2)	107 (23.5)	20.84 \pm 10.80	54	ปานกลาง
2. ด้านการลด ความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล	396 (87.0)	39 (8.6)	20 (4.4)	4.25 \pm 4.00	30	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกล้ม ประสบ ความสำเร็จ	221 (48.6)	158 (34.7)	76 (16.7)	25.43 \pm 8.23	48	ต่ำ



ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ผลการวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 3.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าคณะฯ นี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 263 คน (ร้อยละ 57.8) ไม่แน่ใจว่าพึงพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารคณะฯ กำหนด จำนวน 265 คน (ร้อยละ 58.2) ไม่แน่ใจที่จะพูดกับผู้อื่นว่าคณะฯ นี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก จำนวน 263 คน (ร้อยละ 57.8) และไม่แน่ใจว่าจะชี้แจงกล่าวแก่ทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงคณะฯ ในทางเสียหาย จำนวน 274 คน (ร้อยละ 60.2) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (n=455)

ข้อความ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)					mean±SD
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. คณะฯ นี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	24 (5.3)	107 (23.5)	263 (57.8)	56 (12.3)	5 (1.1)	2.80±0.76
2. ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารคณะฯ กำหนด	22 (4.8)	112 (24.6)	265 (58.2)	53 (11.6)	3 (0.7)	2.79±0.73

ข้อความ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)					mean±SD
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
3. ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่า ขณะนี้เป็นที่ทำงาน ที่ดีมาก	25 (5.5)	72 (15.8)	263 (57.8)	88 (19.3)	7 (1.5)	2.96±0.80
4. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ ห็นที่ หากได้ยิน บุคคลอื่นพูดถึงขณะนี้ ในทางเสียหาย	14 (3.1)	50 (11.0)	274 (60.2)	109 (24.0)	8 (1.8)	3.10±0.73
รวม						2.91±0.65

ส่วนที่ 3.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ
องค์กร รายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง
เต็มที่ เพื่อช่วยให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ จำนวน 221 คน (ร้อยละ 48.6) ไม่แน่ใจว่าจะคำนึงถึง
งานอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน จำนวน 266 คน (ร้อยละ 58.5) และไม่แน่ใจว่าจะพอใจที่
จะทำงานล่วงเวลา แม้ผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย จำนวน 272 คน (ร้อยละ 59.8) ดังตารางที่
13

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (n=455)

ข้อความ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)					mean ± SD
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ท่านมีความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่	10 (2.2)	31 (6.8)	221 (48.6)	161 (35.4)	32 (7.0)	3.38±0.80

ข้อความ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)					mean ± SD
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
เพื่อช่วยให้คณะฯ ประสบความสำเร็จ						
2. ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน	6 (1.3)	56 (12.3)	266 (58.5)	98 (21.5)	29 (6.4)	3.19±0.78
3. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	23 (5.1)	65 (14.3)	272 (59.8)	81 (17.8)	14 (3.1)	3.00±0.81
รวม						3.19±0.68

ส่วนที่ 3.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ จำนวน 271 คน (ร้อยละ 59.6) นอกจากเงินเดือนประจำ กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่ามีความพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากคณะฯ นี้ จำนวน 267 คน (ร้อยละ 58.7) และไม่แน่ใจว่ารู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของคณะฯ แห่งนี้ จำนวน 240 คน (ร้อยละ 52.7) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (n=455)

ข้อความ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)					mean±SD
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ	25 (5.5)	72 (15.8)	271 (59.6)	72 (15.8)	15 (3.3)	2.96±0.82
2. นอกจากเงินเดือนประจำ ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับจากคณะฯ นี้	43 (9.5)	75 (16.5)	267 (58.7)	64 (14.1)	6 (1.3)	2.81±0.84
3. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของคณะฯ แห่งนี้	9 (2.0)	41 (9.0)	240 (52.7)	150 (33.0)	15 (3.3)	3.27±0.75
รวม						3.01±0.68

ส่วนที่ 3.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

การวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ± 0.65 (จากคะแนนเต็ม 5) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ± 0.68 (จากคะแนนเต็ม 5) และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ± 0.68 (จากคะแนนเต็ม 5) ดังตาราง 15

ตารางที่ 15 สถานการณ์ปัจจุบันของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านต่าง ๆ (n=455)

องค์ประกอบ	ระดับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร			mean±SD	คะแนน เต็ม	แปลผล
	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	สูง จำนวน (ร้อยละ)			
1. ด้านความเชื่อถือ และยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	73 (16.0)	329 (72.3)	53 (11.6)	2.91±0.65	5	ปาน กลาง
2. ด้านความเต็มใจที่ จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	46 (10.1)	322 (70.8)	87 (19.1)	3.19±0.68	5	ปาน กลาง
3. ด้านความต้องการ ที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกของ องค์กร	95 (20.9)	300 (65.9)	60 (13.2)	3.01±0.68	5	ปาน กลาง



ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 4.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ส่วนที่ 4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 4.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สถานภาพ ($p\text{-value} = 0.001$) ดังตาราง 16

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ($r = -0.272$, $p\text{-value} < 0.001$) และระยะเวลาการทำงาน ($r = -0.287$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานน้อย จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มากขึ้น ดังตารางที่ 16

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($r = -0.439$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ($r = -0.323$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ($r = -0.201$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน ไม่ค่อยมีความเหมาะสม จะมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารไม่ดี และมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ อยู่ในระดับต่ำ จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มากขึ้น ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ปัจจัยคัดสรร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เพศ ¹					
ชาย	58 (35.4)	72 (43.9)	34 (20.7)		0.451
หญิง	89 (30.6)	129 (44.3)	73 (25.1)		
สถานภาพ ¹					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	73 (28.4)	107 (41.6)	77 (30.0)		0.001*
สมรส	74 (37.4)	94 (47.5)	30 (15.2)		
ระดับการศึกษา ¹					
ต่ำกว่า/เทียบเท่าปริญญาตรี	112 (30.8)	168 (46.2)	84 (23.1)		0.213
สูงกว่าปริญญาตรี	35 (38.5)	33 (36.3)	23 (25.3)		
ประเภทบุคลากร ¹					
ข้าราชการ	57 (37.3)	57 (37.3)	39 (25.5)		0.286
พนักงานราชการ/พนักงาน กระทรวง	70 (30.6)	107 (46.7)	52 (22.7)		
ลูกจ้าง	20 (27.4)	37 (50.7)	16 (21.9)		
สายงาน ¹					
สายวิชาการ	73 (29.7)	111 (45.1)	62 (25.2)		0.386
สายสนับสนุน	74 (35.4)	90 (43.1)	45 (21.5)		

ปัจจัยคัดสรร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
อายุ [†]				r = -0.272	<0.001*
ระยะเวลาการทำงาน [†]				r = -0.287	<0.001*
รายได้ [†]				r = -0.050	0.284
ปัจจัยสภาพการทำงาน [†]					
ด้านลักษณะงาน				r = -0.439	<0.001*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร				r = -0.323	<0.001*
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร				r = -0.201	<0.001*

[†] ทดสอบด้วยสถิติ Chi-Square, [†] ทดสอบด้วยสถิติ Pearson's correlation, * p-value < 0.05

ส่วนที่ 4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สถานภาพ (p-value = 0.023) ระดับการศึกษา (p-value = 0.001) และประเภทบุคลากร (p-value = 0.023) ดังตาราง 17

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (r = -0.109, p-value = 0.020) และระยะเวลาการทำงาน (r = -0.199, p-value < 0.001) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานน้อย จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคลที่มากขึ้น ดังตารางที่ 17

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (r = -0.148, p-value = 0.002) ด้าน

สัมพันธ์ภาพในองค์กร ($r = -0.162$, $p\text{-value} = 0.001$) และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ($r = -0.179$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน ไม่ค่อยมีความเหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารไม่ดี และมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ อยู่ในระดับต่ำ จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ที่มากขึ้น ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล

ปัจจัยคัดสรร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เพศ ¹					
ชาย	139 (84.8)	18 (11.0)	7 (4.3)		0.388
หญิง	257 (88.3)	21 (7.2)	13 (4.5)		
สถานภาพ ¹					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	214 (83.3)	29 (11.3)	14 (5.4)		0.023*
สมรส	182 (91.9)	10 (5.1)	6 (3.0)		
ระดับการศึกษา ¹					
ต่ำกว่า/เทียบเท่าปริญญาตรี	325 (89.3)	29 (8.0)	10 (2.7)		0.001*
สูงกว่าปริญญาตรี	71 (78.0)	10 (11.0)	10 (11.0)		
ประเภทบุคลากร ¹					
ข้าราชการ	132 (86.3)	12 (7.8)	9 (5.9)		0.023*
พนักงานราชการ/พนักงาน กระทรวง	207 (90.4)	18 (7.9)	4 (1.7)		
ลูกจ้าง	57 (78.1)	9 (12.3)	7 (9.6)		

ปัจจัยคัดสรร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคล			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
สายงาน [¶]					
สายวิชาการ	209 (85.0)	23 (9.3)	14 (5.7)		0.261
สายสนับสนุน	187 (89.5)	16 (7.7)	6 (2.9)		
อายุ [†]				r = -0.109	0.020*
ระยะเวลาการทำงาน [†]				r = -0.199	<0.001*
รายได้ [†]				r = 0.001	0.984
ปัจจัยสภาพการทำงาน [†]					
ด้านลักษณะงาน				r = -0.148	0.002*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร				r = -0.162	0.001*
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร				r = -0.179	<0.001*

[¶] ทดสอบด้วยสถิติ Chi-Square, [†] ทดสอบด้วยสถิติ Pearson's correlation, * p-value < 0.05



ส่วนที่ 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่า ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใด มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ ดังตาราง 18

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใด มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ ดังตารางที่ 18

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ($r = -0.166$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารไม่ดี จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านนี้มากขึ้น ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยคัดสรร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เพศ ¹					
ชาย	133 (81.1)	22 (13.4)	9 (5.5)		0.538
หญิง	241 (82.8)	30 (10.3)	20 (6.9)		

ปัจจัยคัดสรร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
สถานภาพ [¶]					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	208 (80.9)	31 (12.1)	18 (7.0)		0.708
สมรส	166 (83.8)	21 (65.2)	11 (5.6)		
ระดับการศึกษา [¶]					
ต่ำกว่า/เทียบเท่าปริญญาตรี	306 (84.1)	37 (10.2)	21 (5.8)		0.113
สูงกว่าปริญญาตรี	68 (74.7)	15 (16.5)	8 (8.8)		
ประเภทบุคลากร [¶]					
ข้าราชการ	124 (81.0)	20 (13.1)	9 (5.9)		0.192
พนักงานราชการ/พนักงาน กระทรวง	196 (85.6)	21 (9.2)	12 (5.2)		
ลูกจ้าง	54 (74.0)	11 (15.0)	8 (11.0)		
สายงาน [¶]					
สายวิชาการ	200 (81.3)	34 (13.8)	12 (4.9)		0.100
สายสนับสนุน	174 (83.3)	18 (8.6)	17 (8.1)		
อายุ [†]				r= -0.065	0.169
ระยะเวลาการทำงาน [†]				r= -0.051	0.277
รายได้ [†]				r= -0.061	0.198
ปัจจัยสภาพการทำงาน [†]					
ด้านลักษณะงาน				r= 0.022	0.636
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร				r= -0.166	<0.001*
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร				r= -0.047	0.315

[¶] ทดสอบด้วยสถิติ Chi-Square, [†] ทดสอบด้วยสถิติ Pearson's correlation, * p-value < 0.05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 5.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ส่วนที่ 5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ส่วนที่ 5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 5.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประเภทบุคลากร ($p\text{-value} = 0.004$) และสายงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ดังตาราง 19

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ($r = 0.138$, $p\text{-value} = 0.003$) และระยะเวลาการทำงาน ($r = 0.136$, $p\text{-value} = 0.004$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ที่มากขึ้น ดังตารางที่ 19

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($r = 0.294$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร ($r = 0.262$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านการรับรู้ต่อ

ระบบบริหาร ($r = 0.358, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมมาก มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารดี และมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ เป็นอย่างดี จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ที่มากขึ้น ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยคัดสรร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เพศ ¹					
ชาย	22 (13.4)	123 (75.0)	19 (11.6)		0.506
หญิง	51 (17.5)	206 (70.8)	34 (11.7)		
สถานภาพ ¹					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	45 (17.5)	187 (72.5)	25 (9.7)		0.262
สมรส	28 (14.1)	142 (71.7)	28 (14.1)		
ระดับการศึกษา ¹					
ต่ำกว่า/เทียบเท่าปริญญาตรี	55 (15.1)	266 (73.1)	43 (11.8)		0.554
สูงกว่าปริญญาตรี	18 (19.8)	63 (69.2)	10 (11.0)		
ประเภทบุคลากร ¹					
ข้าราชการ	38 (24.8)	97 (63.4)	18 (11.8)		0.004*
พนักงานราชการ/พนักงาน กระทรวง	25 (10.9)	180 (78.6)	24 (10.5)		
ลูกจ้าง	10 (13.7)	52 (71.2)	11 (15.1)		

ปัจจัยคัดสรร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
สายงาน [¶]					
สายวิชาการ	55 (22.4)	167 (67.9)	24 (9.8)		<0.001*
สายสนับสนุน	18 (8.6)	162 (77.5)	29 (13.9)		
อายุ [†]				r = 0.138	0.003*
ระยะเวลาการทำงาน [†]				r = 0.136	0.004*
รายได้ [†]				r = -0.076	0.104
ปัจจัยสภาพการทำงาน [†]					
ด้านลักษณะงาน				r = 0.294	<0.001*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร				r = 0.262	<0.001*
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร				r = 0.358	<0.001*

[¶] ทดสอบด้วยสถิติ Chi-Square, [†] ทดสอบด้วยสถิติ Pearson's correlation, * p-value < 0.05

ส่วนที่ 5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สถานภาพ (p-value = 0.027) ระดับการศึกษา (p-value = 0.003) และสายงาน (p-value = 0.034) ดังตาราง 20

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (r = 0.164, p-value < 0.001) และระยะเวลาการทำงาน (r = 0.245, p-value < 0.001) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ที่มากขึ้น ดังตารางที่ 20

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($r = 0.248, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ($r = 0.271, p\text{-value} < 0.001$) และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ($r = 0.335, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมมาก มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารดี และมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ เป็นอย่างดี จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้มากขึ้น ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ปัจจัยคัดสรร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เพศ ^๑					
ชาย	15 (9.1)	119 (72.6)	30 (18.3)		0.801
หญิง	31 (10.7)	203 (69.8)	57 (19.6)		
สถานภาพ ^๑					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	28 (10.9)	191 (74.3)	38 (14.8)		0.027*
สมรส	18 (9.1)	131 (66.2)	49 (24.7)		
ระดับการศึกษา ^๑					
ต่ำกว่า/เทียบเท่าปริญญาตรี	38 (10.4)	268 (73.6)	58 (15.9)		0.003*
สูงกว่าปริญญาตรี	8 (8.8)	54 (59.3)	29 (31.9)		

ปัจจัยคัดสรร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ประเภทบุคลากร [¶]					
ข้าราชการ	23 (15.0)	99 (64.7)	31 (20.3)		0.138
พนักงานราชการ/พนักงาน กระทรวง	17 (7.4)	170 (74.2)	42 (18.3)		
ลูกจ้าง	6 (8.2)	53 (72.6)	14 (19.2)		
สายงาน [¶]					
สายวิชาการ	32 (13.0)	174 (70.7)	40 (16.3)		0.034
สายสนับสนุน	14 (6.7)	148 (70.8)	47 (22.5)		
อายุ [†]				r = 0.164	<0.001*
ระยะเวลาการทำงาน [†]				r = 0.245	<0.001*
รายได้ [†]				r = 0.075	0.109
ปัจจัยสภาพการทำงาน [†]					
ด้านลักษณะงาน				r = 0.243	<0.001*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร				r = 0.271	<0.001*
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร				r = 0.335	<0.001*

[¶] ทดสอบด้วยสถิติ Chi-Square, [†] ทดสอบด้วยสถิติ Pearson's correlation, * p-value < 0.05

ส่วนที่ 5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สถานภาพ ($p\text{-value} = 0.021$) และประเภทบุคลากร ($p\text{-value} = 0.034$) ดังตาราง 21

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ($r = 0.245$, $p\text{-value} < 0.001$) ระยะเวลาการทำงาน ($r = 0.300$, $p\text{-value} < 0.001$) และรายได้ ($r = 0.107$, $p\text{-value} = 0.023$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้มากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านนี้มากขึ้น ดังตารางที่ 21

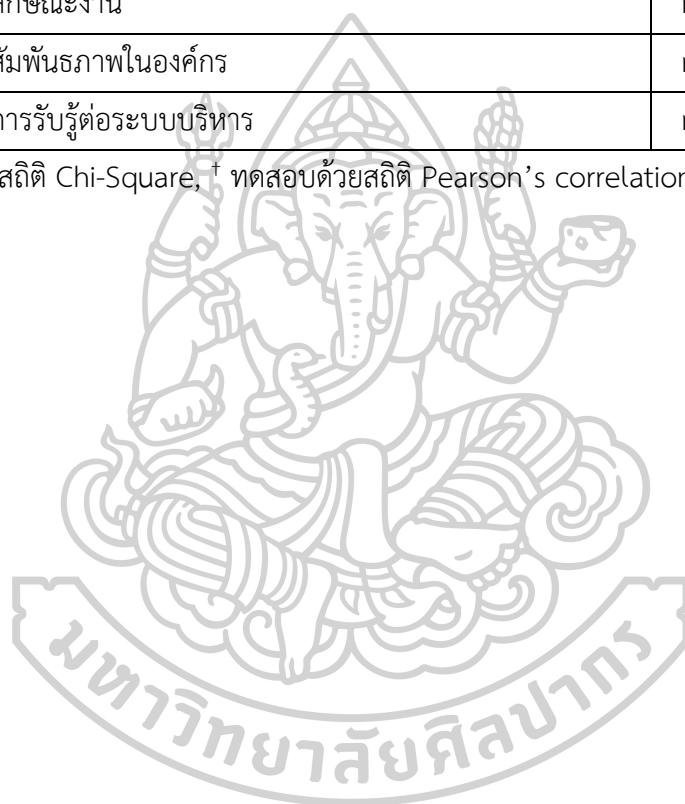
เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่าปัจจัยสภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($r = 0.396$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ($r = 0.343$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ($r = 0.278$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมมาก มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารดี และมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ เป็นอย่างดี จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้มากขึ้น ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยคัดสรร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เพศ ¹					
ชาย	33 (20.1)	113 (68.9)	18 (11.0)		0.506
หญิง	62 (21.3)	187 (64.3)	42 (14.4)		
สถานภาพ ¹					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	61 (23.7)	171 (66.5)	25 (9.7)		0.021*
สมรส	34 (17.2)	129 (65.2)	35 (17.7)		
ระดับการศึกษา ¹					
ต่ำกว่า/เทียบเท่าปริญญาตรี	73 (20.1)	246 (67.6)	45 (12.4)		0.320
สูงกว่าปริญญาตรี	22 (24.2)	54 (59.3)	15 (16.5)		
ประเภทบุคลากร ¹					
ข้าราชการ	32 (20.9)	93 (60.8)	28 (18.3)		0.034*
พนักงานราชการ/พนักงาน กระทรวง	42 (18.3)	159 (69.4)	28 (12.2)		
ลูกจ้าง	21 (28.8)	48 (65.8)	4 (5.5)		
สายงาน ¹					
สายวิชาการ	61 (24.8)	155 (63.0)	30 (12.2)		0.081
สายสนับสนุน	34 (16.3)	145 (69.4)	30 (14.4)		
อายุ [†]				r = 0.245	<0.001*
ระยะเวลาการทำงาน [†]				r = 0.300	<0.001*
รายได้ [†]				r = 0.107	0.023*

ปัจจัยคัดสรร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร			ค่า ความสัมพันธ์	p-value
	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)		
ปัจจัยสภาพการทำงาน [†]					
ด้านลักษณะงาน				r = 0.396	<0.001*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร				r = 0.343	<0.001*
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร				r = 0.278	<0.001*

[‡] ทดสอบด้วยสถิติ Chi-Square, [†] ทดสอบด้วยสถิติ Pearson's correlation, * p-value < 0.05



**ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**

ในวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละชุด มาหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์คาโนนิคอลล
(Canonical correlation analysis) พบว่า มีฟังก์ชันคาโนนิคอลล 3 ฟังก์ชัน ซึ่งฟังก์ชันที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 ฟังก์ชัน คือ ฟังก์ชันที่ 1 และ 2 แต่เมื่อพิจารณาขนาด
ความสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ของ Vaus [118] พบว่า ฟังก์ชันที่ 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้
ผู้วิจัยจึงเลือกฟังก์ชันที่ 1 ตามเกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างคาโนนิคอลล (Canonical
Correlation Coefficients) ของ Sherry and Henson ที่ได้เสนอว่า ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างคาโน
นิคอลล จะต้องมีความมากกว่าหรือเท่ากับค่าสัมบูรณ์ของ 0.45 จึงจะเพียงพอต่อการแปลความหมาย
รูปแบบความสัมพันธ์ [119] โดยพิจารณาจากช่วงเกณฑ์ คือ ช่วง 0.30 - 0.49 หมายถึง มีขนาด
ความสัมพันธ์ปานกลางถึงสูง ช่วง 0.50 - 0.69 หมายถึง มีขนาดความสัมพันธ์สูงถึงสูงมาก ช่วง 0.70
- 0.89 หมายถึง มีขนาดความสัมพันธ์สูงมาก และช่วง 0.90 - 0.99 หมายถึง มีขนาดความสัมพันธ์
เกือบสมบูรณ์ [118] โดยฟังก์ชันที่ 1 ค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอลล (R_c) เท่ากับ 0.531 และมีค่า R_c^2
เท่ากับ 0.282 แสดงว่า มีความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลลทำนาย (Predictor
composite) กับตัวแปรคาโนนิคอลลเกณฑ์ (Criterion composite) อยู่ร้อยละ 28.2 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างคาโนนิคอลล (Canonical Correlation
Coefficients) หรือค่าน้ำหนักคาโนนิคอลล ดังนี้

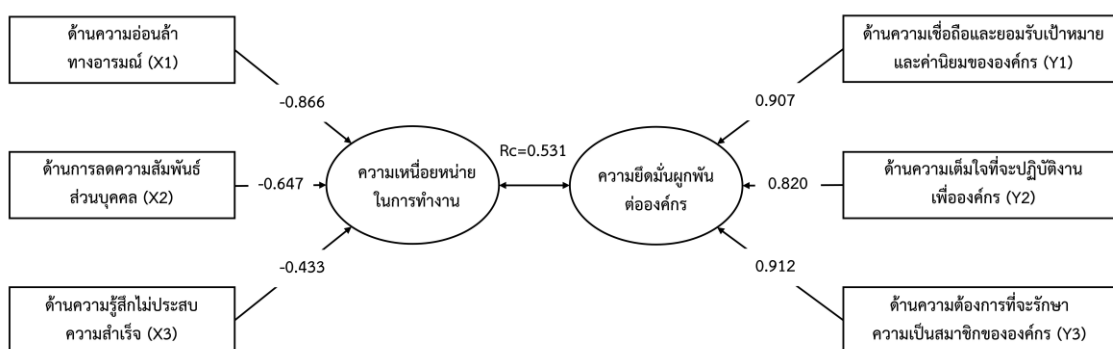
ค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลของชุดตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีน้ำหนัก
สูงสุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ รองลงมา คือ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้าน
ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลของชุดตัวแปรความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา
คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะ
ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตามลำดับ ตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างชุดตัวแปรฟังก์ชันที่ 1

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง
ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.866
ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.647

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง
ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ	-0.433
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	
ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.907
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.820
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.912

จากความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถนำมาเขียนเป็นโมเดลสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรคาโนนิคอลความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c) เท่ากับ 0.531 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ รองลงมา คือ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตามลำดับ

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะในการป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร

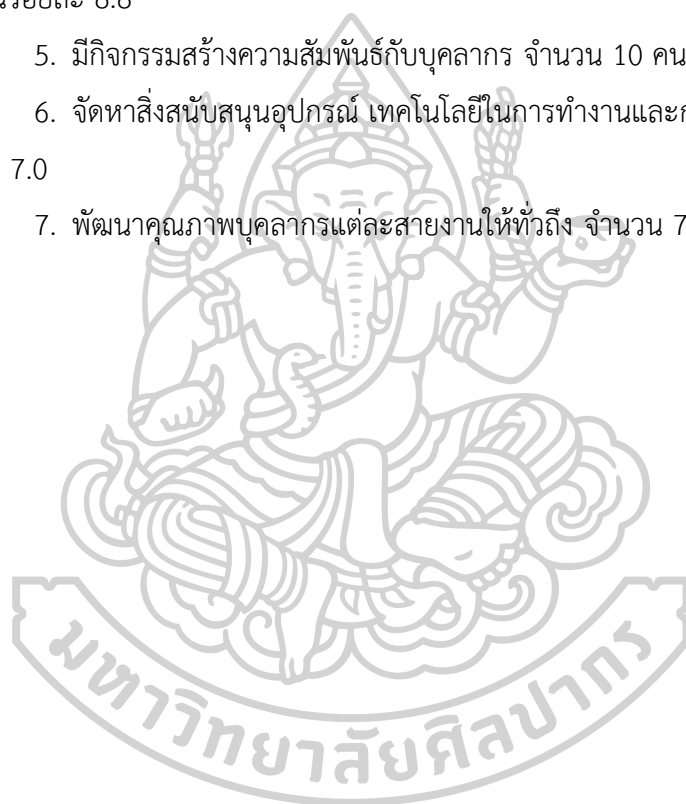
จากแบบสอบถามได้ให้กลุ่มตัวอย่างเสนอแนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร โดยมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 151 คน ซึ่งนำมาสรุปและจัดกลุ่มในบริบทที่ใกล้เคียงกันได้ ดังนี้

1. พิจารณาภาระงานให้เหมาะสม และมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5
2. มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8
3. เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และการบรรจุตำแหน่งที่มั่นคงมากขึ้น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5
4. จัดระบบการทำงาน การบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการจัดการหาสิ่งสนับสนุน เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อรองรับการทำงานและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6
5. สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3
6. สร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานให้กับบุคลากร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6
7. พัฒนาบุคลากรแต่ละสายงานให้ทั่วถึง เช่น การฝึกอบรม เพื่อสร้างความมั่นใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6
8. ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมรับรู้เรื่องราว ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมไปถึงการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะในการสร้างความยืดหยุ่นผูกพันที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร

จากแบบสอบถามได้ให้กลุ่มตัวอย่างเสนอแนวทางในการสร้างความยืดหยุ่นผูกพันที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 114 คน ซึ่งนำมาสรุปและจัดกลุ่มในบริบทที่ใกล้เคียงกันได้ ดังนี้

1. เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการ ความชัดเจนเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน และการบรรจุตำแหน่งที่มั่นคงมากขึ้น จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5
2. รับฟังเสียง ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากร และมีระบบประสานงานจากทีมส่วนกลางที่ดี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3
4. มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8
5. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8
6. จัดหาสิ่งสนับสนุนอุปกรณ์ เทคโนโลยีในการทำงานและการเรียนรู้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0
7. พัฒนาคุณภาพบุคลากรแต่ละสายงานให้ทั่วถึง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 455 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ความถี่ ร้อยละ Chi-Square Pearson's correlation และ Canonical correlation analysis จากการศึกษาสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลปัจจัยคัดสรร

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 455 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 291 คน (ร้อยละ 64.0) มีอายุเฉลี่ย 36.33 ± 8.41 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 240 คน (ร้อยละ 52.7) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 288 คน (ร้อยละ 63.3) ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานกระทรวง จำนวน 198 คน (ร้อยละ 43.5) มีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 8.42 ± 5.54 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานวิชาการ จำนวน 246 คน (ร้อยละ 54.1) และมีมัธยฐานของรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเท่ากับ 18,200 บาท

ในภาพรวมปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารในระดับดี และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในภาพรวมรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับต่ำ

3. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในด้านต่าง ๆ

ความเหนื่อยหน่ายการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคัดสรรโดย พบว่า มีหลายปัจจัยที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน โดยเฉพาะด้านปัจจัยสภาพการทำงานทั้งทางด้านลักษณะงาน และ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร จะมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 23 สรุปปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในด้านต่าง ๆ

ปัจจัยคัดสรร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน		
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ			
สถานภาพ	✓	✓	
ระดับการศึกษา		✓	
ประเภทบุคลากร		✓	
สายงาน			
อายุ	✓	✓	
ระยะเวลาการทำงาน	✓	✓	

ปัจจัยคัดสรร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน		
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ
รายได้			
ปัจจัยสภาพการทำงาน			
ด้านลักษณะงาน	✓	✓	
ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร	✓	✓	✓
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร	✓	✓	

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคัดสรร โดยพบว่า มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน ซึ่งอายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยสภาพการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหารล้วนมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 24 สรุปปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

ปัจจัยคัดสรร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ			
สถานภาพ		✓	✓
ระดับการศึกษา		✓	
ประเภทบุคลากร	✓		✓

ปัจจัยคัดสรร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
สายงาน	✓	✓	
อายุ	✓	✓	✓
ระยะเวลาการทำงาน	✓	✓	✓
รายได้			✓
ปัจจัยสภาพการทำงาน			
ด้านลักษณะงาน	✓	✓	✓
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	✓	✓	✓
ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร	✓	✓	✓

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เมื่อนำตัวแปร 2 ชุด ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation analysis) พบว่า ตัวแปรคาโนนิคอลความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันสูง โดยค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ รองลงมา คือ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จะมีความสัมพันธ์ทางตรงข้ามกันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ส่วนความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

อภิปรายผลการศึกษา

1. ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เท่ากับ 20.84 จัดอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาจรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยว หหมดแรง หรือรู้สึกเครียดบ้าง ประมาณเดือนละ 1 ครั้ง ใน 1 ปีที่ผ่านมา ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาที่พบว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานที่มีบทบาทคล้ายกัน อาจทำให้หมดแรงเมื่อสิ้นสุดการทำงาน รวมถึงการคาดหวังผลที่ดีในการปฏิบัติงาน [107] นอกจากนี้ยังสามารถอภิปรายได้ตามแนวคิดของ Leiter และ Maslach ว่า บุคคลที่มีความรู้สึกว่าตนเองได้ทำงานหนักเกินไป จะทำให้เกิดอารมณ์อ่อนล้า ซึ่งจะอยู่ร่วมกับความรู้สึกไม่พอใจที่เกิดจากการบุคคลนั้น ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของงานได้ [16]

ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เท่ากับ 4.25 จัดอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเอาใจใส่ และเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการเป็นอย่างดี ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาที่พบว่า พยาบาลในห้องผ่าตัด มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ถึงแม้ว่าจะมีความรู้สึกว่าเหนื่อยหน่ายในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้แสดงความรู้สึกเย็นชาหรือมีพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ [108] ซึ่งสามารถอภิปรายได้ตามแนวคิดของ Leiter และ Maslach ว่า ในการเกิดการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้น เป็นผลต่อเนื่องจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ยังไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ ซึ่งจะมีความซับซ้อนมากกว่า ทำให้บุคคลจึงแสดงความรู้สึกในแง่ลบกับบุคคลอื่น จนทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมตามมาได้ [16]

ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เท่ากับ 25.43 จัดอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกเป็นสุขใจที่ได้สร้างสรรค์งาน กระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการได้ ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาที่พบว่า มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับต่ำ [108] ซึ่งสามารถอภิปรายได้ตามแนวคิดของ Leiter และ Maslach ว่า ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ เป็นผลต่อเนื่องจากด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งมีความซับซ้อนมากกว่า 2 องค์ประกอบแรก โดยความสัมพันธ์ของความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีความความสัมพันธ์เชื่อมโยงไปสู่ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จได้ โดยเชื่อว่าตัวเองไม่มีศักยภาพมากพอที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ [120]

2. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 2.91 จัดอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่าขณะนี้ เป็นแรงบันดาลใจต่อความสำเร็จในการทำงาน รวมไปถึงนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาที่พบว่า พนักงานไม่ได้มีความรู้สึกผูกพัน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่าที่ควร หากพบว่ามีทางเลือกที่ดีกว่างานปัจจุบันที่ทำอยู่ ก็อาจพร้อมและเต็มใจลาออก โดยไม่รู้สึกผิดหรือเป็นหนี้บุญคุณของมหาวิทยาลัย [96] ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิด Affective dependence ของ Porter, Steers, Mowday และ Boulian ว่า การที่บุคคลต้องการหาที่พึ่งทางจิตใจ เพื่อลดความรู้สึกไม่สบายใจ บุคคลนั้นจะอยู่กับองค์กร นอกจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมว่ายังเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กรและจงรักภักดีกับองค์กร [121]

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.19 จัดอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่าจะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้จะไม่ใช้เวลาทำงานหรือทำงานล่วงเวลา โดยผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อยซึ่งสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎี Social Exchange ของ Blau กล่าวว่าเป็นกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันระหว่างองค์กรกับบุคคล โดยบุคคลจะแสดงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และองค์กรได้ให้ผลประโยชน์แก่บุคคล ซึ่งเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้นเนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน ซึ่งหากบุคคลประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากัน ความสัมพันธ์ ก็จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม [122]

ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.01 จัดอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่ามีความพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ รวมไปถึงความพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร อาจเป็นเพราะ องค์กรอาจยังสร้างความมั่นใจในความมั่นคงให้ได้ไม่มากพอ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎี Side – Bet ของ Becker ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนไว้กับองค์กร ซึ่งในการลงทุนนั้นขึ้นอยู่กับมูลค่าของสิ่งที่ได้ลงทุนไป หากบุคคลที่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ก็จะคาดหวังผลตอบแทนที่มากขึ้น อาจเป็นรูปของการเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ถ้าหากบุคคลนั้นลาออกจากองค์กรจะต้องสูญเสียการลงทุนที่สะสมไว้ซึ่งมองว่าอาจไม่คุ้มค่าหากลงทุนกับองค์กรใหม่ [79]

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในทุกด้าน ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาที่พบว่า เพศไม่ได้เป็นตัวทำนายที่แสดงถึงความเหนื่อยหน่ายอย่างชัดเจน แต่ก็บางการศึกษาพบว่า ผู้หญิงมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่า บางงานก็พบว่าผู้ชาย มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่า โดยรวมมักจะไม่นพบความแตกต่าง แต่พบว่าเพศหญิงจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าเพศชายเล็กน้อย และเพศชายจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านการลดความสำคัญส่วนบุคคลมากกว่าเพศหญิง [52] ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะส่วนบุคคล [52, 123]

ส่วนรายได้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในทุกด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ตามแนวคิด Six areas of person-job mismatch กล่าวว่า บุคคลที่ขาดแคลนสิ่งตอบแทนในการทำงาน เช่น ขาดการยอมรับ เงินเดือน เงินพิเศษ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับ จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ [18]

ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในทุกด้าน ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาที่พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ [60] หากบุคลากรในหน่วยงานทำงานในลักษณะต่างคนต่างอยู่ ไม่ให้คำปรึกษากัน จะทำให้เกิดความกดดัน และเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ง่าย [59] ซึ่งสามารถอภิปรายได้ตามแนวคิด Six areas of person-job mismatch กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในการทำงานหากมีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีความขัดแย้ง สามารถรับฟังปัญหาเรื่องราว และแก้ไขร่วมกันได้ จะทำให้บุคคลนั้นมีกำลังใจในการทำงาน [18]

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งมีการศึกษาทั้งไปในทิศทางเดียวกัน [84] และไม่สอดคล้องกัน [85, 86] แต่ก็ยังข้อโต้แย้งอยู่ว่า เพศที่แตกต่างกัน อาจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันได้ เนื่องจากลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน [28] และความรับผิดชอบของครอบครัวที่เกิดจากบริบทของสังคม [85]

ส่วนอายุ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน กล่าวคือ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลายการศึกษา [87-89] โดยบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับความผูกพันด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากกว่า จะแสวงหาความมั่นคงด้านผลตอบแทนมากกว่าการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงานใหม่ จึงทำให้บุคคลที่อายุมากกว่ายังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องอยู่ นอกจากนี้อาจขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่บุคคลได้รับมอบหมาย [90]

ส่วนระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับหลายการศึกษา [86, 89, 106] ว่าระยะเวลามีสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อาจมีความรู้สึกผูกพันมากกว่าคนที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงาน [92] โดยระยะเวลาในการทำงานเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง เพราะบุคคลต้องทุ่มเทแรงกายและแรงใจตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้เกิดสิ่งจูงใจในการทำงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์กับองค์กร [93]

ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับหลายการศึกษา [89, 91] และสามารถอธิบายได้ตามแนวคิด Hewitt Associates กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยจะดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าบุคลากรได้ใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน คือ ลักษณะงานที่มีความเหมาะสม [80]

ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า การมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ เป็นอย่างดี จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับหลายการศึกษา [65, 106] และสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎี Two – factor ของ Herzberg กล่าวว่า แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่

องค์กรเสนอให้ จะการกระตุ้นให้พนักงานให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่ต้องไม่ละเลยปัจจัยค้ำจุนด้วย เพราะถ้าปัจจัยค้ำจุนลดลงจะสร้างความไม่พอใจและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความไม่พึงพอใจงานเกิดขึ้น อาจทำให้เป็นสาเหตุทำให้พนักงานมีการโยกย้ายงานหรือการลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น โดยต้องมีความสัมพันธ์เป็นบวก จึงจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร [5]

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการนำตัวแปร 2 ชุด ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มาหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation analysis) พบว่า ตัวแปรคาโนนิคอลความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับหลายการศึกษาที่พบว่า บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง [22, 24, 32, 111]

เมื่อศึกษาค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีน้ำหนักสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านนี้เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญในกระบวนการเกิดการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน [109] แต่อย่างไรก็ตามขึ้นกับสภาพแวดล้อมในองค์กร [16, 110] ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leiter และ Maslach ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลทำงานแล้วเกิดความเครียดจากบทบาทหน้าที่ หรือผู้รับบริการ รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ก่อน ถ้าหากไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ จะแสดงพฤติกรรมที่ลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลออกมา เพื่อป้องกันตนเองจากปัญหาที่เผชิญอยู่ จนทำให้ตนเองรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้

สำหรับค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าน้ำหนักสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลมีทางเลือกน้อยลงและมีการลงทุนเกิดขึ้น เมื่อประเมินผลแล้วไม่คุ้มค่า จึงจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป [124] ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer ที่กล่าวว่า บุคคลที่ยังอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากอาจสูญเสียการลงทุนที่สะสมไว้ เช่น บำเหน็จบำนาญ ทักษะเฉพาะขององค์กรหรือสถานการณ์ที่บุคคลต้องเลือก เนื่องจากความ

จำเป็นทางเศรษฐกิจ เป็นต้น จึงทำให้มีการแลกเปลี่ยนที่แสดงออกมาเป็นความจงรักภักดี และประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร เพื่อแลกกับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่จะได้รับ [120]

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในภาพรวมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคัดสรร คือ ปัจจัยสภาพการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร สำหรับความสัมพันธ์ของชุดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับชุดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงในระหว่างตัวแปร 2 ชุด โดยมีด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าน้ำหนักคานานิโคลของสูงสุด

ข้อจำกัดในการศึกษา

1. ในการศึกษาที่บอกได้เพียงความสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น แต่ไม่สามารถบอกความเป็นเหตุเป็นผลของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้
2. ในการศึกษาที่ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบเอง ซึ่งไม่มีการสังเกตในระหว่างเก็บข้อมูล ทำให้กลุ่มตัวอย่างอาจจะไม่ตอบข้อมูลตามความเป็นจริงทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ระบุในคำชี้แจงก่อนการเก็บข้อมูล ซึ่งคาดว่ากลุ่มตัวอย่างจะเข้าใจและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

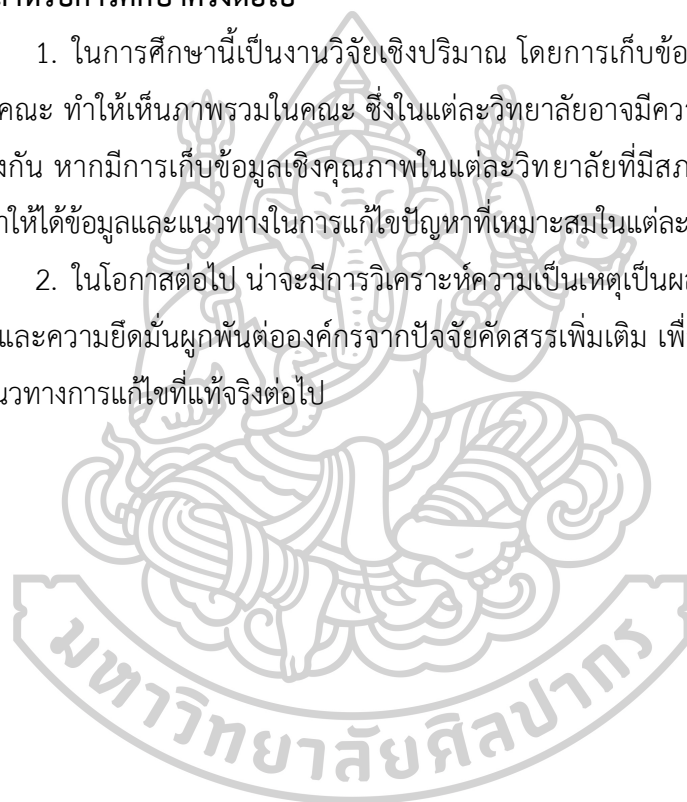
ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสถาบันจึงควรพิจารณาภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของบุคลากร มีความรู้สึกพอใจในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของงานได้
2. จากการศึกษาที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากว่าบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นสิ่งที่ดีกับองค์กร โดยสถาบันควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน มีความชัดเจนเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน การบรรจุในตำแหน่งที่มั่นคงมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรมี

ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมไปถึงการรับฟังเสียงสะท้อน ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากร และมีระบบประสานงานจากทีมส่วนกลางที่ดี โดยสามารถชี้แจงบุคลากรให้ทราบถึงกลยุทธ์เป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ เข้าใจ และเกิดความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ควรพัฒนาคุณภาพบุคลากรแต่ละสายงานให้ทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มั่นใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. ในการศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 วิทยาลัยในคณะ ทำให้เห็นภาพรวมในคณะ ซึ่งในแต่ละวิทยาลัยอาจมีความสัมพันธ์ของปัจจัยคัตสรรที่แตกต่างกัน หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในแต่ละวิทยาลัยที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานต่างกัน อาจทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่
2. ในโอกาสต่อไป น่าจะมีการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากปัจจัยคัตสรรเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกถึงปัญหา และแนวทางการแก้ไขที่แท้จริงต่อไป



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ตอนที่ 2 ปัจจัยสภาพการทำงาน

1. ด้านลักษณะงาน

ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	ข้อเสนอแนะ	ข้อความที่ถูกปรับและ นำไปใช้ในแบบสอบถาม
	1	2	3			
1. ท่าน ต้องทำงาน แข่งขันกับเวลาอยู่ เป็นประจำ	1	1	1	1	-	
2. ท่านมักได้รับงานมาก จนทำไม่สำเร็จตาม กำหนดเวลา	1	1	1	1	-	
3. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง ดีแล้ว	1	1	1	1	-	
4. ท่าน ใช้ ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	-	
5. ท่านรู้สึก ว่า งานเป็น อุปสรรค ต่อ ครอบครัวของท่าน	0	1	1	0.67	ปรับข้อความ	ท่านรู้สึก ว่าภาระงานที่ ได้รับเป็นอุปสรรคต่อการ ใช้ชีวิตของครอบครัวท่าน
6. ท่านรู้สึก ว่า การที่ ต้องปรับปรุงและ สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่เสมอเป็นสิ่งที่น่า เบื่อ	1	1	1	1	-	

ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	ข้อเสนอแนะ	ข้อความที่ถูกปรับและ นำไปใช้ในแบบสอบถาม
	1	2	3			
7. ท่านรู้สึกกว่า งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	-	

2. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	ข้อเสนอแนะ	ข้อความที่ถูกปรับและ นำไปใช้ในแบบสอบถาม
	1	2	3			
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	-	
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	-	
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	-	
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	-	
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการ	1	1	1	1	-	

ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	ข้อเสนอแนะ	ข้อความที่ถูกปรับและ นำไปใช้ในแบบสอบถาม
	1	2	3			
ปฏิบัติงานจาก ผู้บริหารอย่างเป็น ธรรม						
6. ท่านมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ของท่านสามารถให้ คำแนะนำปรึกษาได้ อย่างดี	1	1	1	1	ปรับข้อความ	หากท่านมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารของ ท่านสามารถให้ คำแนะนำปรึกษาได้ อย่างดี
7. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับความรู้ ความสามารถของ ท่าน	1	1	1	1	-	

3. ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร

ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	ข้อเสนอแนะ	ข้อความที่ถูกปรับและ นำไปใช้ใน แบบสอบถาม
	1	2	3			
1. ท่านรับรู้ต่อระบบ บริหารงานของคณะฯ	1	1	1	1	ปรับข้อความ	ท่านรับรู้ต่อระบบ บริหารงาน และ โครงสร้างของคณะฯ
2. ท่านรับรู้ระบบการ ติดต่อสื่อสารภายใน คณะฯ	1	1	1	1	-	
3. ท่านรับรู้ว่ามีกรวาง แผนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ปรับข้อความ	ท่านรับรู้ว่ามีนโยบาย ขององค์กรและมีการ

ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	ข้อเสนอแนะ	ข้อความที่ถูกปรับและ นำไปใช้ใน แบบสอบถาม
	1	2	3			
ภายในคณะฯ						วางแผนการปฏิบัติงาน ภายในคณะฯ
4. ท่านรับรู้ว่ คณะของ ท่านฯ มีการประชุม แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ระหว่าง บุคลากรกับผู้บริหาร	1	1	1	1	-	
5. ท่านรับรู้ว่ คณะฯ มี การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของ บุคลากร	1	1	1	1	ปรับข้อความ	ท่านรับรู้ว่ คณะฯ มี การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากร อย่างชัดเจน
6. ท่านรับรู้ว่ ปัจจุบัน การบริหารงานคณะฯ อยู่ในรูปแบบ สถาบันอุดมศึกษา เฉพาะทางด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพ	1	1	0	0.67	-	

ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.771	52

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CW1	163.00	238.821	0.385	0.765
CW2	163.32	238.738	-0.335	0.765
CW3	163.22	240.281	0.289	0.767
CW4	163.02	247.307	-0.021	0.773
CW5	163.45	230.715	-0.581	0.757
CW6	163.45	231.741	0.562	0.758
CW7	163.00	248.308	-0.088	0.773
RO1	164.27	243.230	0.276	0.768
RO2	164.27	242.563	0.324	0.768
RO3	164.25	241.526	0.420	0.766
RO4	164.27	245.333	0.149	0.770
RO5	164.30	245.959	0.075	0.771
RO6	164.37	245.471	0.086	0.771
RO7	164.27	244.666	0.204	0.770
PM1	164.97	245.051	0.121	0.770
PM2	165.02	246.487	0.038	0.772
PM3	164.97	247.563	-0.034	0.773
PM4	165.00	248.564	-0.098	0.774
PM5	165.07	246.225	0.054	0.772
PM6	164.92	249.558	-0.160	0.775

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	165.37	243.471	0.034	0.777
BO2	165.50	237.538	0.206	0.768
BO3	165.37	240.240	0.126	0.772
BO4	165.45	236.100	0.250	0.767
BO5	165.42	236.353	0.229	0.768
BO6	165.45	236.613	0.201	0.769
BO7	165.45	233.638	0.297	0.765
BO8	165.47	232.717	0.346	0.763
BO9	165.52	231.640	0.382	0.761
BO10	165.62	230.035	0.476	0.758
BO11	165.60	228.708	0.473	0.758
BO12	165.62	230.394	0.444	0.759
BO13	165.55	237.074	0.256	0.766
BO14	165.65	230.695	0.435	0.760
BO15	161.10	230.246	0.229	0.770
BO16	161.12	230.061	0.223	0.770
BO17	161.17	231.430	0.224	0.769
BO18	161.12	232.779	0.212	0.770
BO19	161.12	233.548	0.195	0.771
BO20	160.95	237.279	0.125	0.775
BO21	161.35	225.464	0.300	0.765
BO22	161.25	224.090	0.328	0.764
OC1	163.35	241.259	0.376	0.766
OC2	163.60	239.887	0.379	0.765
OC3	163.27	245.333	0.108	0.771
OC4	163.37	240.753	0.288	0.767
OC5	163.17	245.789	0.073	0.771

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC6	163.20	243.087	0.255	0.768
OC7	163.32	243.302	0.186	0.769
OC8	163.40	242.297	0.243	0.768
OC9	163.50	238.974	0.378	0.765
OC10	163.15	244.900	0.134	0.770

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.779	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CW1	55.43	23.122	0.256	0.777
CW2	55.75	22.654	0.272	0.777
CW3	55.65	21.567	0.468	0.760
CW4	55.45	22.715	0.364	0.768
CW5	55.88	20.676	0.463	0.761
CW6	55.88	20.420	0.521	0.755
CW7	55.43	24.404	0.145	0.780
RO1	56.70	23.190	0.428	0.766
RO2	56.70	22.779	0.528	0.761
RO3	56.68	22.840	0.541	0.761
RO4	56.70	23.600	0.396	0.769
RO5	56.73	22.666	0.532	0.760
RO6	56.80	21.446	0.677	0.748

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RO7	56.70	23.190	0.511	0.764
PM1	57.40	24.246	0.141	0.781
PM2	57.45	24.100	0.194	0.778
PM3	57.40	24.092	0.172	0.780
PM4	57.43	23.994	0.204	0.778
PM5	57.50	24.154	0.179	0.779
PM6	57.35	24.849	0.026	0.787

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงานด้านลักษณะงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.816	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CW1	23.12	9.189	0.636	0.778
CW2	23.45	8.869	0.606	0.782
CW3	23.35	8.695	0.707	0.764
CW4	23.15	10.849	0.247	0.835
CW5	23.57	7.635	0.769	0.747
CW6	23.57	7.840	0.753	0.751
CW7	23.12	11.753	0.093	0.844

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.948	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RO1	16.85	5.464	0.859	0.936
RO2	16.85	5.362	0.916	0.931
RO3	16.83	5.481	0.897	0.934
RO4	16.85	5.823	0.799	0.942
RO5	16.88	5.394	0.856	0.937
RO6	16.95	5.433	0.664	0.959
RO7	16.85	5.721	0.862	0.938

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงานด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.957	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PM1	10.50	5.026	0.876	0.947
PM2	10.55	5.074	0.944	0.940
PM3	10.50	4.923	0.930	0.941
PM4	10.53	4.974	0.948	0.939
PM5	10.60	5.169	0.879	0.947
PM6	10.45	5.587	0.625	0.974

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.739	22

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	68.20	161.651	0.185	0.737
BO2	68.33	156.174	0.408	0.722
BO3	68.20	157.856	0.332	0.727
BO4	68.27	155.897	0.428	0.721
BO5	68.25	154.756	0.441	0.720
BO6	68.27	155.589	0.378	0.724
BO7	68.27	154.051	0.463	0.718
BO8	68.30	155.754	0.440	0.721
BO9	68.35	154.079	0.506	0.717
BO10	68.45	154.356	0.553	0.716
BO11	68.43	152.404	0.575	0.713
BO12	68.45	153.638	0.555	0.715
BO13	68.38	159.522	0.351	0.727
BO14	68.47	153.743	0.551	0.715
BO15	63.93	161.046	0.125	0.746
BO16	63.95	160.562	0.129	0.746
BO17	64.00	160.872	0.142	0.743
BO18	63.95	160.869	0.154	0.742
BO19	63.95	161.792	0.130	0.744
BO20	63.78	168.128	0.010	0.755
BO21	64.18	157.584	0.187	0.741
BO22	64.08	156.840	0.205	0.739

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.880	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC1	33.90	13.785	0.490	0.876
OC2	34.15	12.797	0.622	0.867
OC3	33.82	13.584	0.539	0.873
OC4	33.92	12.328	0.637	0.866
OC5	33.73	13.281	0.591	0.869
OC6	33.75	13.423	0.592	0.869
OC7	33.88	12.215	0.744	0.857
OC8	33.95	12.408	0.712	0.860
OC9	34.05	11.946	0.738	0.857
OC10	33.70	14.113	0.385	0.883

ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. อ.ภก.สารสิทธิ์ โจรนธนะชัยญา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก
2. ดร.ภญ.รับขวัญ เชื้อลี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก
3. ผศ.รวัดน์ มันทรา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย





ที่ อว 8614/2548

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

30 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อ.ภก.สารสิทธิ์ โรจน์ชนะชัยญา

ด้วย นางสาวปวีชยา สีม่วงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง "ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก" โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชาฯ ใค้ขออนุญาตเคราะห้จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญทร์ เจริญสุขใส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อามานูร์รักษ์)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ ว.2413

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

16 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน ญญ.ดร.รับขวัญ เชื้อลี

ด้วย นางสาวปวีชยา สิมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก" โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชาฯ โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรินทร์ เจริญสุขโส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี
งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อภาณูรกิจ)
โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252
มือถือ 089-9185250 , 089-9185028
โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ ว.2413

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

16 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ.รวีวัฒน์ มันทรา

ด้วย นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ผศ.รวีวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชาฯ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปурินทร์ เจริญสุขใส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อานานุรักษ์)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801

ภาคผนวก ง เอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานบริหารการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ภายใน 216004

ที่ อว 8603.16/0360

วันที่ 20 มกราคม 2565

เรื่อง ผลการพิจารณาการขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวปวีชยา สีม่วงษ์ (นักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์)

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัย เรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (REC 64.1209-
195-8376) ไปยังสำนักงานบริหารการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ เพื่อขอรับการพิจารณารับรองจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร แล้วนั้น

บัดนี้ สำนักงานบริหารการวิจัยฯ ขอแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบว่า โครงการวิจัยดังกล่าว
เข้าข่ายโครงการวิจัยที่ได้รับการยกเว้นการพิจารณา (Exemption review) จึงออกหนังสือรับรองให้กับ
โครงการวิจัยดังกล่าวตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากผู้วิจัยมีข้อสงสัยสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ นางสาวนฤมล
นันทิวาวัฒน์ โทร (เบอร์สำนักงาน) 098-5479738 ภายใน 216004

(ศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ศรีอมรศักดิ์)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



มหาวิทยาลัยศิลปากร

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

รหัสโครงการ: REC 64.1209-195-8376

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย): ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ชื่อโครงการ (ภาษาอังกฤษ): BURNOUT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FACULTY STAFFS IN
PUBLIC HEALTH AND ALLIED HEALTH SCIENCES, PRABOROMARAJCHANOK
INSTITUTE

ผู้วิจัยหลัก: นางสาวปวีญา สิมวงษ์

สังกัด: คณะเภสัชศาสตร์

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 01 ฉบับลงวันที่ 9 ธันวาคม 2564
2. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ฉบับภาษาไทย) เวอร์ชัน 01
ฉบับลงวันที่ 9 ธันวาคม 2564
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย เวอร์ชัน 01 ฉบับลงวันที่ 9 ธันวาคม 2564
4. หนังสือแสดงเจตนายินยอมการเข้าร่วมการวิจัย เวอร์ชัน 01 ฉบับลงวันที่ 9 ธันวาคม 2564

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศ เฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมายข้อบังคับ และข้อกำหนดภายในประเทศ



(ศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ศรีอมรศักดิ์)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

หมายเลขใบรับรอง COE 64.1209-180

วันที่รับรอง: 9 ธันวาคม พ.ศ.2564

สำนักงานบริหารการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์

6 ถนนราชมรรคาโน ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

โทร 0-3425-5808 โทรสาร (Fax) : 0-3425-5808

email : su.ethicshuman@gmail.com



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
เลขที่ 91 ถนนเทศบาล 1 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000
โทรศัพท์ 0 7321 2863 ต่อ 131 โทรสาร 0 7321 3234 E-mail: research.scphyl@yala.ac.th

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยืดหยุ่นผู้คนที่ต้องคัดกรองบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก		
รหัสจริยธรรมการวิจัย	SCPHYLIRB-034/2565		
ผู้วิจัยหลัก	นางสาววิชยา สีมาวงษ์		
สังกัด	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร		
วันที่ประชุม	21 มีนาคม 2565		
วันที่รับรอง	22 มีนาคม 2565	วันหมดอายุ	21 มีนาคม 2566

เอกสารที่รับรอง

1. โครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลอาสาสมัครวิจัย
4. เอกสารแสดงความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าว
5. ประวัตินักวิจัย/คณะนักวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
ได้พิจารณาโครงการวิจัยแล้ว ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่
Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline

** ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



(นายอวิรุทธ์ สิงห์กุล)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(นางสาวสตีตมาลี สรรพรัตน์)

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(หนังสือรับรองมีป็นนิตยสารสัญลักษณ์วิทยาลัยตรงตำแหน่งผู้มีอำนาจลงนาม)

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูล



ที่ อว 8614/ 0๕11

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

ด้วย นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวิพัฒน์ยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์ ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ในการเก็บข้อมูลกับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 30-50 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปурินทร์ เจริญสุขใส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวិชาการ (คุณชลลดา อภานุรักษ์)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028



ที่ อว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

ด้วย นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภ.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปурินทร์ เจริญสุขไส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อภาณูรักษ์)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ด้วย นางสาวปวีชยา สีม่วงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ผก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒน์ยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวีชยา สีม่วงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปурินทร์ เจริญสุขใส)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อาภาบุรุษ)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก

ด้วย นางสาวปวีชยา สีมวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง "ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก" โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวีชยา สีมวงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปурินทร์ เจริญสุขไส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อาภาบุรุษ)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี

ด้วย นางสาวปวีชยา สีม่วงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวีชยา สีม่วงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ เจริญสุขใส)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อาภาบุรีรักษ์)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง

ด้วย นางสาวปวีชยา สิมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวีชยา สิมาวงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปурินทร์ เจริญสุขไส)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อากานุกรักษ์)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก

ด้วย นางสาวปวีชยา สิมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวีชยา สิมาวงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปурินท์ เจริญสุขใส)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนานาวิชาการ (คุณชลลดา อากาศนุกฤษ)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

ด้วย นางสาวปวิชยา สีม่วงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวิชยา สีม่วงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญทร์ เจริญสุขใส)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนานาวิชาการ (คุณชลลดา อาภาบุรุษ)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ ฮว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

ด้วย นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภ.กร.ศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญทร์ เจริญสุขไส)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนานิชาการ (คุณชลลดา อากานูร์ักษ์)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ 0212

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

8 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ด้วย นางสาวปวีชา สีมวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวิฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขออนุญาตเผยแพร่ให้ นางสาวปวีชา สีมวงษ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์กับบุคลากรในสังกัดวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีนทร์ เจริญสุขไส)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนานิชาการ (คุณชลลดา อาภาบุรุษ)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801

ภาคผนวก ฉ หนังสืออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย



ที่ อว 8614/ ๒๕๖๑

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

19 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้วย นางสาวปิยชยา สีมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง "ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก" โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒน์ยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามวัดภาวะหมดไฟ จากงานวิจัย เรื่อง "ภาวะคิดงาน ความเครียดจากงาน และภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร" โดยมี นางสาวสุนันท์ชา นิธิวาสิน หลัการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต เป็นเจ้าของเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปурินทร์ เจริญสุขใส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

สำนักงานคณบดี
งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อากานูร์รักษ์)
โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252
มือถือ 089-9185250 , 089-9185028
โทรสาร 034-255801



ที่ อว 8614/ ๐๔๐๑

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

19 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตขอเช่าใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้วย นางสาวปวีชยา สีม่วงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความเชื่อมั่นผู้พันต้องคร้ของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามวัดภาวะหมดไฟ จากงานวิจัย เรื่อง “ภาวะติดงาน ความเครียดจากงาน และภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร” โดยมี นางสาวสุนันท์ษา นิธิวาสิน หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต เป็นเจ้าของเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐรินทร์ เจริญสุขใส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

ด้วยความยินดีค่ะ สามารถนำไปใช้ได้เลยคะ

สำนักงานคณบดี

งานบริหารและพัฒนาวิชาการ (คุณชลลดา อาภาอนุรักษ์)

โทรศัพท์ 034-253910-19 ต่อ 208252

มือถือ 089-9185250 , 089-9185028

โทรสาร 034-255801

นางสาวสุนันท์ษา นิธิวาสิน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะเภสัชศาสตร์

โทร. 208252

ที่ อว 8614/ 6400

วันที่ 19 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ด้วย นางสาวปวีชยา สีมาวงษ์ รหัสนักศึกษา 630820002 นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ เรื่อง "ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก" โดยมี ภ.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะวิชา ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภูมิศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" โดยมี นางสาวมณฑนา ตูยนิชกะ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน เป็นเจ้าของเครื่องมือวิจัย เพื่อใช้ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(เภสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐนทร์ เจริญสุขใส)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

อ.เมือง จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
 เรียน คณะศึกษาศาสตร์
 อ้างถึง หนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ที่ อว ๘๖๑๔/๒๔๓๐ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ตามที่ นางสาวปวิษา สีมวงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๓๐๘๒๐๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อ เรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมี ภก.รศ.วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ขอใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยมี นางสาวมณฑนา ตุลยนิชกะ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า นางสาวมณฑนา ตุลยนิชกะ ผู้วิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” อนุญาตให้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มณฑนา ตุลยนิชกะ

(นางสาวมณฑนา ตุลยนิชกะ)
 เจ้าของงานวิจัย

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย เรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือน ในวิทยาลัยที่สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 9 แห่ง ที่ไม่ได้อยู่ในช่วงลาพักยาว เช่น ลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาอุปสมบท เป็นต้น ในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จากการที่สถาบันพระบรมราชชนกมีการปรับโครงสร้างการบริหารองค์กรเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทำให้มีความจำเป็นในการวางแผนความพร้อมให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า และเกิดการสร้างสรรค์งาน หากบุคลากรมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เกิดขึ้น อาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่ำลง และอาจรุนแรงจนถึงขั้นลาออกจากรางานได้ อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงบุคลากรกับองค์กรเข้าไว้ด้วยกันอย่างแนบแน่น และเป็นเครื่องมือในการชี้นำและพัฒนาบุคคลในองค์กร

วัตถุประสงค์จากการศึกษาในครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 4) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยนี้แล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้ คือ

1. ท่านจะได้รับลิงก์แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) จากผู้ประสานงานในวิทยาลัย
2. ในการตอบแบบสอบถาม จะใช้เวลาประมาณ 20 นาที ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อภายในครั้งเดียวและกดยืนยันการส่งคำตอบ 1 ครั้งเท่านั้น จะถือว่าท่านเข้าร่วมงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์
3. หากท่านรู้สึกอึดอัด ไม่สมัครใจ หรือไม่สบายใจที่จะเข้าร่วมการศึกษา ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
4. ข้อมูลทั้งหมดของท่านนี้จะถือเป็นความลับ ไม่มีการเผยแพร่เป็นรายบุคคล ไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบ และในการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นภาพรวมเท่านั้น
5. ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงในการเข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้ แต่ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งแก่คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
6. หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัยคือ นางสาวปวีชา สิมาวงษ์ หรือ simawong_p@silpakorn.edu ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งยินดีให้คำตอบท่านทุกประการ
7. หากท่านมีข้อร้องเรียนปัญหาจริยธรรมการวิจัย ติดต่อได้ที่ สำนักงานบริหารการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เลขที่ 6 ถ.ราชมรรคาใน ต.พระปฐมเจดีย์ อ.เมือง จ.นครปฐม 73000 หมายเลขโทรศัพท์ /โทรสาร 034-255808 มือถือ 098-5479738 ในเวลาราชการ

หนังสือขอยกเว้นการขอความยินยอม (Waiver of informed consent)

ก่อนที่ท่านจะกดยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยหรือผู้ประสานงาน ถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย และมีความเข้าใจดีแล้ว จึงขอแสดงเจตนาว่า

ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย เรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ข้าพเจ้าไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย เรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (กรณีที่ท่านไม่ยินยอม ท่านสามารถกดออกจากแบบสอบถามนี้ได้เลย)

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน ณ โอกาสนี้

นางสาวปวิชา สีมวงษ์

นักศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามของการวิจัย

เรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	8	ข้อ
ตอนที่ 2	ปัจจัยสภาพการทำงาน	จำนวน	20	ข้อ
ตอนที่ 3	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	จำนวน	22	ข้อ
ตอนที่ 4	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	10	ข้อ
ตอนที่ 5	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	2	ข้อ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีอาการทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยแสดงออกเป็นความอ่อนล้า ขาดความสนใจในสิ่งต่าง ๆ มักเป็นผลจากภาวะเครียดหรือจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ทำให้เกิดทัศนคติในทางลบต่อการทำงาน ขาดประสิทธิภาพการปรับตัว ขาดการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่สามารถก้าวหน้าทางอาชีพได้ ทำให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่ลดลง และรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลนั้นยึดมั่นต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมการทำงาน มีจิตสำนึกที่คงอยู่ มีความเชื่อถือศรัทธาและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยคัดสรร หมายถึง ตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

สถานที่ปฏิบัติงาน

- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรัง
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดสุพรรณบุรี
- วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก
- วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ (นับถึงวันตอบแบบสอบถาม) ปี เดือน

3. สถานภาพ

- โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรือ ปวช. อนุปริญญา หรือ ปวส.
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง
 ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมา
 อื่น ๆ

6. ระยะเวลาการทำงาน (นับเฉพาะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก)

ระยะเวลาการทำงาน.....ปี.....เดือน

7. สายงาน

สายสอน

สายสนับสนุน

8. รายได้ทั้งหมดต่อเดือน (โดยเฉลี่ย)

รายได้ทั้งหมดต่อเดือนบาท

ตอนที่ 2 ปัจจัยสภาพการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียวและกรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

1. ด้านลักษณะงาน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อความ	ความเห็นกับลักษณะงานในปัจจุบัน				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านต้องทำงานแข่งขันกับเวลาอยู่เป็นประจำ					
2. ท่านมักได้รับงานมากจนทำไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา					
3. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งดีแล้ว					

ข้อความ	ความเห็นกับลักษณะงานในปัจจุบัน				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
5. ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับเป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตของครอบครัวท่าน					
6. ท่านรู้สึกว่า การที่ต้องปรับปรุงและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่เสมอเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ					
7. ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					

2. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

- ระดับสัมพันธภาพในองค์กรสูง หมายถึง ท่านมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหารดี
- ระดับสัมพันธภาพในองค์กรปานกลาง หมายถึง ท่านมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหารพอใช้
- ระดับสัมพันธภาพในองค์กรต่ำ หมายถึง ท่านมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหารไม่ดี

ข้อความ	ระดับสัมพันธภาพในองค์กร		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ			
2. ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ			
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน			
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อน			

ข้อความ	ระดับสัมพันธภาพในองค์กร		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ร่วมงานเป็นอย่างดี			
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างเป็นธรรมชาติ			
6. ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างดี			
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ ความสามารถของท่าน			

3. ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร

มาก	หมายถึง	ท่านมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ เป็นอย่างดี
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ ในระดับพอใช้
น้อย	หมายถึง	ท่านไม่ค่อยมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ

คณะฯ หมายถึง คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ข้อความ	การรับรู้ต่อระบบบริหารของท่าน		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
1. ท่านรับรู้ระบบบริหารงานของคณะฯ			
2. ท่านรับรู้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในคณะฯ			
3. ท่านรับรู้ว่ามีแผนการปฏิบัติงานภายในคณะฯ			
4. ท่านรู้ว่าคณะฯ ของท่าน มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร			
5. ท่านรู้ว่า คณะฯ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร			
6. ท่านรู้ว่า ปัจจุบันการบริหารงานคณะฯ อยู่ในรูปแบบสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ			

ตอนที่ 3 ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียวและกรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	หมายถึง	ท่านไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย
ปีละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง
เดือนละ 1 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง
เดือนละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
ทุก ๆ วัน	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน

ผู้รับบริการ หมายถึง นักศึกษาหรือผู้ที่ขอความช่วยเหลือจากท่านในเรื่องงาน

รายการประเมิน	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่ท่านมีความรู้สึก						
	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2- 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1. ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน							
2. ท่านรู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดการทำงาน							
3. ท่านรู้สึกเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้าและรู้สึกว่าต้องเผชิญกับการทำงานอีกวัน							
4. การทำงานเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตลอดวันเป็นสิ่งที่ตึงเครียดสำหรับท่าน							
5. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจากภาวะงานของท่าน							
6. ท่านรู้สึกอยากจะมาทำงานสาย ๆ							
7. ท่านรู้สึกว่าท่านกำลังทำงานหนัก							

รายการประเมิน	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่ท่านมีความรู้สึก						
	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2- 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
เกินไป							
8. การประกอบอาชีพอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ท่านรู้สึกเครียดเกินไป							
9. ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป							
10. ท่านกลายเป็นคนกระด้าง ขาดการเอาใจใส่ ไม่เห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ							
11. ท่านกังวลว่างาน กำลังทำให้จิตใจของท่านแข็งกระด้างขึ้น							
12. ท่านไม่ใส่ใจว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ							
13. ท่านรู้สึกว่าได้รับการตำหนิจากบุคคลอื่น ในปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น							
14. ท่านรู้สึกว่าท่านได้ปฏิบัติต่อผู้รับบริการบางคนเหมือนเป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตจิตใจ							
15. ท่านรู้สึกเป็นสุขใจหลังจากการให้บริการอย่างใกล้ชิด							
16. ท่านได้สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าหลายอย่างในการปฏิบัติงาน							
17. ในการทำงานท่านสามารถเผชิญปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสงบ							
18. ท่านสามารถเข้าถึงความรู้สึกของ							

รายการประเมิน	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาบ่อยแค่ไหนที่ท่านมีความรู้สึก						
	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 2- 3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
ผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย							
19. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาของ ผู้รับบริการที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยง่าย							
20. ท่านรู้สึกแน่ใจว่างานของท่านมี อิทธิพลต่อชีวิตผู้อื่น							
21. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน							
22. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศที่ ผ่อนคลายในการทำงาน							

ตอนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาเลือกคำตอบให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียวและกรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

คณะฯ หมายถึง คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. คณะฯ นี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
2. ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารคณะฯ กำหนด					
3. ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่าคณะฯ นี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก					
4. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงคณะฯ ในทางเสียหายด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
5. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้คณะฯ ประสบความสำเร็จ					
6. ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน					
7. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
8. ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ					
9. นอกจากเงินเดือนประจำ ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากคณะฯ นี้					
10. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของคณะฯ แห่งนี้					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถาม ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อเสนอแนะ ในการป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ ในการสร้างความเชื่อมั่นผูกพันที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร

สิ้นสุดแบบสอบถาม
ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาการเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม



รายการอ้างอิง

1. Raghuramapatruni, R. and S. Kosuri, The straits of success in a VUCA world. IOSR Journal of Business and Management, 2017. 19: p. 16-22.
2. วิรัช วิรัชชนาภวรรณ, การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ. 2551, กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
3. ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, in องค์การและการจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์, ชรินทร์ ชูนพพันธ์รั้ง, Editor. 2555, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: นนทบุรี. p. 1-54.
4. ธัญพร สุวรรณคาม, ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง [งานวิจัยส่วนบุคคล]. 2559, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ปทุมธานี.
5. Alshmemri, M., L. Shahwan-Akl, and P. Maude, Herzberg's two-factor theory. Life Science Journal, 2017. 14(5): p. 12-16.
6. Sohail, A., et al., Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction:(A case of education industry in Pakistan). Global Journal of management and business research, 2014.
7. Tella, A., C. Ayeni, and S. Popoola, Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. Library philosophy and practice, 2007. 9(2).
8. Tentama, F. and D. Pranungari, The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. International Journal of Evaluation and Research in Education, 2016. 5(1): p. 39-45.
9. House, R.J. and L.A. Wigdor, Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. Personnel psychology, 1967. 20(4): p. 369-390.
10. Liu, W., et al., Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. BMJ open, 2018. 8(6): p.

e019525.

11. Jayaratne, S. and W.A. Chess, Job satisfaction, burnout, and turnover: A national study. *Social work*, 1984. 29(5): p. 448-453.
12. Høigaard, R., R. Giske, and K. Sundslid, Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 2012. 35(3): p. 347-357.
13. Srisakul Cheaplamp and Pennapa Dangdomyouth, Burnout Syndrome. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 2020. 66(2).
14. Grawitch, M.J. and D.W. Ballard, The psychologically healthy workplace: building a win-win environment for organizations and employees, in *Introduction: Building a psychologically healthy workplace.*, M.J. Grawitch and D.W. Ballard, Editors. 2016, American Psychological Association. p. 3-11.
15. Pornchai Sithisarankul, Burnout is not a disease, but an occupational phenomenon. *Chula Med Bull*, 2020. 2(2): p. 115-119.
16. Leiter, M.P. and C. Maslach, The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 1988. 9(4): p. 297-308.
17. Tiwawan Srisawat and Parinya Ruengtip, A Causal Relationship of Job Burnout Syndrome and Internal Factors to Personnel Performance in Burapha University. *KKBS Journal of Business Administration and Accountancy*, 2021. 5(1): p. 151-166.
18. Maslach, C. and M. Leiter, Burnout. *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health*, 2006. 37: p. 42-49.
19. Hoboubi, N., et al., The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work*, 2017. 8(1): p. 67-71.
20. Margaretha, M., Motivation and Job Burnout: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 2019. 5(4): p. 27-33.
21. Kim, J., The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout

- and turnover intention in the public sector. *International journal of manpower*, 2018.
22. Akdemir, Ö.A., The effect of teacher burnout on organizational commitment in Turkish context. *J Educ Train Stud*, 2019. 7(4): p. 171-179.
 23. Gemlik, N., F.A. Sisman, and U. Sigri, The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 2010. 8(7): p. 56.
 24. Haghani, S.R., et al., The relationship between burnout and organizational commitment with role of moderator of demographic variables (Case study: Social security organization of West Department of Mazandaran Province). *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 2016. 6: p. 1834-1840.
 25. Jun, J., et al., Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 2021: p. 103933.
 26. Santoso, A.L., S.A. Sitompul, and A. Budiatmanto, Burnout, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research*, 2018. 13(1): p. 62-69.
 27. Tosun, N. and H. Ulusoy, The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses? *Journal of Economics & Management*, 2017. 28: p. 90-111.
 28. Mathieu, J.E. and D.M. Zajac, A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 1990. 108(2): p. 171.
 29. Nureeman Doloh, Aniwat Kaewjomnong, and Orachan Sirichote, Organizational Commitment of Princess of Naradhiwas University Personnel. *Journal of Naradhiwas University*, 2013. 5(6): p. 110-121.
 30. Tett R and Meyer J, Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 1993. 46(2): p. 259-293.
 31. Mowday, R.T., R.M. Steers, and L.W. Porter, The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 1979. 14(2): p. 224-247.

32. Enginyurt, O., et al., Relationship between organizational commitment and burnout syndrome: a canonical correlation approach. *Australian Health Review*, 2015. 40(2): p. 181-187.
33. Kalliath, T.J., M.P. O'driscoll, and D.F. Gillespie, The relationship between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. *Work & Stress*, 1998. 12(2): p. 179-185.
34. Monticha Paobunprung and Karunant Ratanasanwong, Factors affecting organization commitment of staff at Phranakhon Rajabhat University Research Journal Phranakhon Rajabhat: Social Sciences and Humanity, 2016. 11(2): p. 99-112.
35. ยุภาวรรณ เพื่อการศึกษา, สีน พันธุ์พินิจ, and ทวีศักดิ์ พุฒสุชี, ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2009. 1(2): p. 28-36.
36. พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562. ลงวันที่ 5 เมษายน 2562.
37. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538. ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2538.
38. Atiya Sarakshetrin, et al., Nursing college among production and development of primary health personnel: in the transition era. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Surin*, 2563. 10(2): p. 80-92.
39. PI database center. การบริหารงานบุคคล [อินเทอร์เน็ต]. Available from: <http://dot.pi.ac.th/#/dashboard/tab>.
40. วัลลภ วิชาญเจริญสุข, ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ [วิทยานิพนธ์]. 2554, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
41. ดุษฎี อุดมอิทธิพงษ์, กฤตนิย แก้วยศ, and เกษรมาศ อยู่ถิณ, ความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาล. *Journal of Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry*, 2014. 8(2): p. 40-53.
42. ศรัณย์ ศรีคำ, ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของแพทย์ประจำบ้าน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ [วิทยานิพนธ์]. 2556, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
43. นัยนา แสงทอง, ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ [วิทยานิพนธ์]. 2555, มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.
44. สุนันทิษา นิธิวาสิน, ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียม

- ทหาร [วิทยานิพนธ์]. 2562, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
45. กำไล ปรานี, ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์]. 2559, มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
 46. พิมพ์จันทร์ โพธิ์ชัยศรี, ความท้อแท้ของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 [วิทยานิพนธ์]. 2554, มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
 47. ชัยยุทธ กลีบบัว, การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การประยุกต์โมเดลความต้องการทรัพยากรของงาน [วิทยานิพนธ์]. 2552, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
 48. Schaufeli, W.B., et al., The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 2002. 3(1): p. 71-92.
 49. ศักดิ์ดา จันทร์รอด, ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการกลั่นน้ำมันในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง : กรณีศึกษา บริษัท อัลลายแอนซ์ไพเนนนิ่ง จำกัด [วิทยานิพนธ์]. 2548, มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
 50. เหมือนขวัญ จรงค์หนู, ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย [สารนิพนธ์]. 2562, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ: กรุงเทพฯ.
 51. ปทุมรัตน์ สกุลพิมพ์รัตน์, ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด [การศึกษาค้นคว้าอิสระ]. 2556, มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.
 52. Maslach, C., W.B. Schaufeli, and M.P. Leiter, Job burnout. *Annual review of psychology*, 2001. 52: p. 397-422.
 53. MARIA, A., et al., Burnout in nurses working in Portuguese central prisons and type of employment contract. *La Medicina del lavoro*, 2014. 105(3): p. 214-222.
 54. Holmgren, L., et al., Conservation of resources theory. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 2017. 2(7): p. 443-457.
 55. Bakker, A.B., et al., A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of stress management*, 2003. 10(1): p. 16.
 56. Cordes, C.L. and T.W. Dougherty, A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 1993. 18(4): p. 621-656.

57. Maslach, C. and M.P. Leiter, Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 2008. 93(3): p. 498.
58. นงนุช ศิริศักดิ์, การวิเคราะห์พระคัมภีร์ที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ [วิทยานิพนธ์]. 2550, มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
59. Felton, J.S., Burnout as a clinical entity—its importance in health care workers. *Occupational medicine*, 1998. 48(4): p. 237-250.
60. สลิพรธน์ นิลสงวนเดชะ, ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม [วิทยานิพนธ์]. 2558, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
61. บุญธิดา เทือกสุวรรณ และคณะ, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช. *วารสารสภาการพยาบาล*, 2551. 23(4): p. 114-124.
62. ประรณนา หลีกภัย, ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2563. 3(3): p. 132-146.
63. Nichanan Sirikulsathid, The Organizational Commitment of Teachers in Wat Phrapathomchede School. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 2019. 4(3): p. 558-568.
64. สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) [วิทยานิพนธ์]. 2560, มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.
65. ปารณีย์ ทองยอดเกรียง, ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล [วิทยานิพนธ์]. 2559, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพฯ.
66. สุทธิลักษณ์ ศิลลา, ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร [วิทยานิพนธ์]. 2545, มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.
67. ดวงพร พรวิทยา, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก [วิทยานิพนธ์]. 2540, มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
68. ชีรภาพ นาคจู, การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม [การค้นคว้าอิสระ]. 2558, มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.
69. สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร, ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า [วิทยานิพนธ์]. 2561, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: กรุงเทพฯ.
70. สุนีย์ เวชพรหมณ์, การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร

- ของพนักงานมหาวิทยาลัย [ปริญญาณิพนธ์]. 2546, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพฯ.
71. Parichart Hongkietkajorn and Pattara Srisrual, Factors of Quality of Working Life that Affected the Personnel Organizational Commitment in Rambhai Barni Rajabhat University. RRBR, 2016. 10(4): p. 66-78.
 72. เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ [วิทยานิพนธ์]. 2556, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพฯ.
 73. ชีรพงษ์ บุญรักษา, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารภาษาและวัฒนธรรม, 2553. 29(2): p. 45-68.
 74. อิสราภรณ์ รัตนคช, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาลัยเขตปัตตานี [วิทยานิพนธ์]. 2551, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี: ปัตตานี.
 75. อวยพร ประพทธีธรรม, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ [วิทยานิพนธ์]. 2537, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ปทุมธานี.
 76. อลิสา สุขปิติ, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี [ปัญหาพิเศษ]. 2548, มหาวิทยาลัยชลบุรี: ชลบุรี.
 77. ตริษา แซ่จิ่ง, ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น [การศึกษาคณะ]. 2552, มหาวิทยาลัยขอนแก่น: ขอนแก่น.
 78. อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, ความผูกพันในองค์การ. Journal of Roi Kaensarn Academi, 2562. 4(1): p. 32-46.
 79. Becker, H.S., Notes on the concept of commitment. American journal of Sociology, 1960. 66(1): p. 32-40.
 80. Welch, M., The evolution of the employee engagement concept: communication implications. Corporate Communications: An International Journal, 2011.
 81. ลอ มิร์กซ์, ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา [วิทยานิพนธ์]. 2540, มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
 82. ณัฐชุตา หรั่งเพชร, ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ [สารนิพนธ์]. 2548, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ: กรุงเทพฯ.

83. วรวรรณ บุญล้อม, ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ [การค้นคว้าแบบอิสระ]. 2551, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่.
84. Sepahvand, F., et al., The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic physician*, 2017. 9(6): p. 4503.
85. Farooq, N. and Y.A. Zia, Gender and Organizational Commitment. *Putaj Humanities & Social Sciences*, 2013. 20.
86. Affum-Osei, E., E. Acquah, and P. Acheampong, Relationship between organisational commitment and demographic variables: Evidence from a commercial bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2015. 5(12): p. 769.
87. Meyer, J.P. and N.J. Allen, A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1991. 1(1): p. 61-89.
88. มัณฑนา ตูลยนิชกะ, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [การค้นคว้าอิสระ]. 2552, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
89. ยุภาวรรณ เพ็ชรรักษา, สีน พันธุ์พินิจ, and ทวีศักดิ์ พุฒสุข, Organizational Belongingness of the Supporting Staff Faculty of Science Chulalongkorn University. *Journal of Buriram Rajabhat University*, 2009. 1(2): p. 28-36.
90. Ferreira, N., J. Basson, and M. Coetzee, Psychological career resources in relation to organisational commitment: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 2010. 8(1): p. 1-10.
91. Suladi Kittiworavej and Nicha Wongwai, Organization Commitment of Instructor of Faculty of Nursing. *Ubon Ratchathani University. J SocHu UBU*, 2021. 12(1): p. 161-179.
92. Dockel, A., J.S. Basson, and M. Coetzee, The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 2006. 4(2): p. 20-28.
93. Sheldon, M.E., Investments and involvements as mechanisms producing

- commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 1971: p. 143-150.
94. Anitha, J., Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 2014.
 95. Chambel, M.J., F. Castanheira, and F. Sobral, Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 2016. 37(4): p. 665-689.
 96. Ladaporn Eakpanich¹, Lasda Yawila, and R. Sittioum, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment with Affected to Performance Efficiency of Naresuan University Service Staff. *Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School, PSRU*, 2020. 14(1): p. 175-193.
 97. สุภัทรา เจริมสูงเนิน, ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสิทธิภาพทำงานกับความผูกพันสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา [งานนิพนธ์]. 2547, มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
 98. กองทะเบียนและประมวลผล. คู่มือนักศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๓ สถาบันพระบรมราชชนก [internet]. 2563 [cited 2021 18 Sep]; Available from: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=bWFpbC5iY25scC5hYy50aHxkaXZpc2lvbi1vZi1zdHVkZW50LWFmZmFpcnN8Z3g6NTNiOGU0YzQ5N2U0YzJjNg>.
 99. ปุระชัย เปี่ยมสมบุรณ์, การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวกีเอทในทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : กรณีเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวกีเอท (MMR) และเทคนิคการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์แคนอนิคอล (CCA). 2535, กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 100. บุญชม ศรีสะอาด, วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. 2542, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
 101. สำราญ มีแจ่ม, สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทฤษฎีและปฏิบัติ. 2557, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 102. พิรพงษ์ พันธุ์โสตา. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation) [internet]. [cited 2021 17 sep]; Available from: http://www.panas.ac.th/files/1103231919275840_13122316161828.pdf.
 103. กัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. พิมพ์ครั้งที่ 4 ed. 2552, กรุงเทพฯ:

บริษัทธรรมสาร.

104. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) [internet]. 2010 [cited 2021 18 Sep]; Available from:
<https://rci2010.files.wordpress.com/2010/06/e0b8aae0b8abe0b8aae0b8b1e0b8a1e0b89ee0b8b1e0b899e0b898e0b98ce0b884e0b8b2e0b982e0b899e0b899e0b8b4e0b884e0b8ade0b8a5.doc>.
105. ดนัย ปัตตพงษ์. Canonical Correlation Analysis (Cancorr) [internet]. 2015 [cited 2021 17 Sep]; Available from:
<http://it.nation.ac.th/faculty/danai/download/statistics%20talks27.pdf>.
106. Thaworn Onlaor, Organizational Commitment and Quality of Work Life in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. *Journal of Educational Innovation and Research*, 2018. 2(2): p. 101-116.
107. Suksawan, T., K. Sangsawang, and P. Rueangrit, Relationship between work-related factors, family and social-related factors and burnout of nurse lecturers in Boromarajonani Colleges of Nursing in northern region under supervision of Praboromarajchanok Institute. *JOURNAL OF HEALTH SCIENCE RESEARCH*, 2011. 5(1): p. 40-47.
108. Narumol Kijjanon, Achara Jongjareonkumchok, and Pornpimol Masnaragorn, Burnout among Staff Nurses Working in Intensive Care Units. *Rama Nurs J*, 2009. 15(1): p. 86-97.
109. Sarisik, M., et al., The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of global business insights*, 2019. 4(2): p. 106-118.
110. Goering, D.D., et al., Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, 2017. 5: p. 21-34.
111. Ozyer, K., M. Eryigit, and A. Erbaharlia. The Relationship between Burnout and Organizational Commitment: A Survey in Turkish Business Context. in *International Conference on Business, Economics, and Accounting, Bangkok–Thailand*. 2013.
112. Nulty, D.D., The adequacy of response rates to online and paper surveys: what

- can be done? Assessment & evaluation in higher education, 2008. 33(3): p. 301-314.
113. จรรยา ห่วงเทศ, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208 [วิทยานิพนธ์]. 2558, มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.
 114. กุลนิจ โรคาพ่าย, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า [การค้นคว้าด้วยตนเอง]. 2546, มหาวิทยาลัยวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพฯ.
 115. บุญเอื้อ โจ้ว, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล [ภาคินพนธ์]. 2553, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: กรุงเทพฯ.
 116. วลีรัตน์ เชื้อเทิดทูนภูกุซ, ภาวะเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ณ สถานทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ [วิทยานิพนธ์]. 2558, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
 117. รัตนา ทรัพย์บำเรอ, ระเบียบวิธีวิจัยทางสาธารณสุข. 2559, กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
 118. De Vaus, D. and D. de Vaus, Surveys in social research. 2013: Routledge.
 119. Sherry, A. and R.K. Henson, Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer. Journal of personality assessment, 2005. 84(1): p. 37-48.
 120. Meyer, J.P. and N.J. Allen, Commitment in the workplace: Theory, research, and application. 1997: Sage publications.
 121. Porter, L.W., et al., Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of applied psychology, 1974. 59(5).
 122. Cook, K.S., et al., Social exchange theory, in Handbook of social psychology. 2013, Springer. p. 61-88.
 123. Maslach, C., Burnout: The cost of caring. 2003: Ishk.
 124. Tladinyane, R., The psychological career resources and organizational commitment foci of South African workforce. Problems and perspectives in management, 2016(14, Iss. 1 (contin)): p. 168-175.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

ปวีชยา สีมางษ์

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2560 สำเร็จการศึกษา เกษศาสตรบัณฑิต สาขา บริบาลเภสัชกรรม
มหาวิทยาลัยนเรศวร

