



การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้าน

การศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล

STUDY OF THE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG  
EDUCATORS IN THE FACULTY OF MEDICINE AT SIRIRAJ HOSPITAL AT MAHIDOL  
UNIVERSITY

พร แสงแก้ว

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย  
สนับสนุนด้านการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

STUDY OF THE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
AMONG EDUCATORS IN THE FACULTY OF MEDICINE AT SIRIRAJ  
HOSPITAL AT MAHIDOL UNIVERSITY



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements  
for MASTER OF EDUCATION (Educational Administration & Management)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้าน

การศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล

ของ

พชร แสงแก้ว

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(จักรกฤษณ์ โปณะทอง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี)

ที่ปรึกษาร่วม

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประภัสรา ฐโนศวรรย์)

(อาจารย์ ดร.ประภาศรี พรหมประกาย)

|                  |                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง       | การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ผู้วิจัย         | พชร แสงแก้ว                                                                                                                       |
| ปริญญา           | การศึกษามหาบัณฑิต                                                                                                                 |
| ปีการศึกษา       | 2561                                                                                                                              |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปณะทอง .                                                                                        |

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.959 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ผลวิจัยพบว่า 1.บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.645 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา

|                |                                                                                                                                                     |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title          | STUDY OF THE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL<br>COMMITMENT AMONG EDUCATORS IN THE FACULTY OF MEDICINE<br>AT SIRIRAJ HOSPITAL AT MAHIDOL UNIVERSITY |
| Author         | PACHARA SAENGKAEW                                                                                                                                   |
| Degree         | MASTER OF EDUCATION                                                                                                                                 |
| Academic Year  | 2018                                                                                                                                                |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr. Chakrit Ponathong                                                                                                           |

This research aimed to study the level of organizational commitment of the educational support staff, the correlation of some variables which affected the organizational commitment of supporting staff and to study some of the factors affecting organization commitment among support staff at the Faculty of Medicine at Siriraj Hospital at Mahidol University. The variables included corporate culture, attitudes towards work, satisfaction with remuneration, workplace relationships, facilities and equipment in the workplace, policies and the administration of the organization. The samples in this research were one hundred and sixty-one support staff at Siriraj Hospital in Mahidol University in the 2018 academic year. The instrument used in this study was a rating scale questionnaire. There were sixty-eight items in the questionnaire. The reliability of the research tool was determined by the Cronbach's alpha coefficient, and the overall confidence value was at 0.959. The statistics used included mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression to determine the most influential variables. The research revealed that a moderate level of engagement with the organization of support staff at the Faculty of Medicine at Siriraj Hospital in Mahidol University. The results of the result: included the following: (1) there was a moderate level of engagement among the support staff in the organization. When considering each element, it was found that corporate culture, attitudes towards work, facilities and equipment in the workplace were all rated at a high level; (2) each factor positively correlated with organizational commitment at a statistical significance level of .01. The factor of workplace relationships had the highest correlation with organizational commitment followed by organizational culture and attitudes to work; (3) Multiple correlation between organizational culture, attitudes toward work, satisfaction with remuneration, workplace relationships, facilities and equipment in the workplace, policy and administration of the organization, and engagement with in the organization was 0.645, which was statistically significant at a level of 0.01; (4) the values of the importance of organizational culture, facilities and equipment in the workplace and the factor of attitudes towards workplace positively affected commitment to the organization at a statistically significant level of 0.01.

Keyword : organization commitment, supporting staff

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ประภัสรา ธโนศวรรย์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ร่วม ที่สละเวลา อันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้คำแนะนำในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร. ประภาศรี พรหมประกาย กรรมการการสอบปากเปล่า ที่ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณบดี ผู้อำนวยการโรงเรียนแพทย์ รองคณบดีฝ่ายการศึกษาก่อนปริญญา ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษาก่อนปริญญา รวมทั้งอาจารย์ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และกรรมการกองทุนพัฒนาศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่ให้โอกาสสมอบทุนการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์รุ่งนรินทร์ ประดิษฐ์สุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์เชิดศักดิ์ ไชรมณีรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ลลิตา ปิยสีลกุล ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.เกียรติยศ กุลเดชชัยชาญ ดร.พัชดาพรรณ อุดมเพชร ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณพี่ๆ น้องๆ ฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ สามีและลูก คุณประเสริฐ สารบรรณ และ ด.ญ.ประภาวรินทร์ สารบรรณ ผู้เป็นกำลังใจให้ก้าวผ่านทุกอุปสรรคต่างๆ และเป็นที่รักยิ่งของข้าพเจ้า

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ นายเต็ม แสงแก้ว คุณแม่ นางสุรัตน์ แสงแก้ว ที่เป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดา มารดาอาจารย์และบุคคลที่เคารพรัก

พชร แสงแก้ว

## สารบัญ

|                                                                   | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                             | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                          | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                              | ฉ    |
| สารบัญ .....                                                      | ช    |
| สารบัญตาราง.....                                                  | ญ    |
| สารบัญรูปภาพ .....                                                | ฐ    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                                 | 1    |
| ภูมิหลัง .....                                                    | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                                      | 9    |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                                        | 9    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                           | 9    |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....                     | 9    |
| ตัวแปรที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ..... | 10   |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                              | 10   |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                        | 12   |
| สมมติฐานในการวิจัย.....                                           | 12   |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                       | 13   |
| 1. แนวคิดและภาพรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....                 | 14   |
| 1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ .....                      | 14   |
| 1.2 รูปแบบกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ .....               | 15   |
| 1.3 แนวคิดการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา.....        | 15   |



|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. ความผูกพันต่อองค์กร .....                                                        | 19 |
| 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....                                             | 19 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....                                | 20 |
| 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร .....                                           | 23 |
| 2.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร .....                                         | 26 |
| 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....                                        | 29 |
| 3.1 วัฒนธรรมองค์กร .....                                                            | 29 |
| 3.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....                                                | 29 |
| 3.1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มี<br>ประสิทธิผล ..... | 30 |
| 3.2 เจตคติที่มีต่องาน.....                                                          | 31 |
| 3.2.1 ความหมายของเจตคติ.....                                                        | 31 |
| 3.2.2 ทฤษฎีและความเชื่อเกี่ยวกับการเกิดเจตคติ.....                                  | 32 |
| 3.2.3 การวัดเจตคติ .....                                                            | 34 |
| 3.3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร .....                                  | 36 |
| 3.3.1 ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ .....                                        | 36 |
| 3.3.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร .....                                | 37 |
| 3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน .....                                        | 38 |
| 3.5 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน .....                                          | 39 |
| 3.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร.....                                             | 40 |
| 4. บริบทคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล .....                           | 42 |
| 4.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหิดล .....                                             | 42 |
| 4.2 ความเป็นมาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.....                                       | 43 |

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                                                            | 52 |
| 5.1 ผลงานวิจัยต่างประเทศ .....                                                                                            | 52 |
| 5.2 ผลงานวิจัยในประเทศ .....                                                                                              | 55 |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....                                                                                        | 59 |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                             | 59 |
| ประชากร .....                                                                                                             | 59 |
| การเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                               | 59 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                  | 60 |
| ลักษณะของเครื่องมือ.....                                                                                                  | 62 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                 | 64 |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                              | 64 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                      | 64 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                        | 66 |
| สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                            | 66 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                       | 67 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                | 67 |
| 1. ค่าสถิติพื้นฐาน.....                                                                                                   | 67 |
| 2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย .....                                                                                   | 69 |
| 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร ..... | 76 |
| 4. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....                                                                    | 77 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                                                                                | 80 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                                                                                              | 80 |

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| วิธีดำเนินการวิจัย.....                   | 80  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                   | 80  |
| สรุปผลการวิจัย.....                       | 81  |
| การอภิปรายผล .....                        | 82  |
| ข้อเสนอแนะ .....                          | 90  |
| ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....    | 90  |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป .....   | 92  |
| บรรณานุกรม .....                          | 93  |
| ภาคผนวก.....                              | 98  |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....        | 99  |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 103 |
| ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ.....      | 111 |
| ประวัติผู้เขียน.....                      | 120 |

## สารบัญตาราง

### หน้า

|                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตาราง 1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่างๆ.....                                                                     | 27 |
| ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน .....                                                                      | 60 |
| ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                                                                    | 68 |
| ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม .....              | 69 |
| ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นรายชื่อ .....                                   | 70 |
| ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน เป็นรายชื่อ .....                                | 71 |
| ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เป็นรายชื่อ.....          | 72 |
| ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน เป็นรายชื่อ .....               | 73 |
| ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เป็นรายชื่อ .....                 | 74 |
| ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นรายชื่อ.....                   | 75 |
| ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร ..... | 76 |
| ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา .....        | 77 |
| ตาราง 13 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา.....                 | 78 |

ตาราง 14 ผลการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน..... 78



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ..... | 12 |
| ภาพประกอบ 2 แสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล .....        | 30 |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

หลักการบริหารองค์กรโดยทั่วไป ประกอบด้วย ทฤษฎีการบริหาร 4 ประการหรือ 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ทั้ง 4 ประการนี้อาจจะกล่าวได้ว่า คน สำคัญที่สุด เนื่องจาก คนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรทั้ง 3 ประการ ทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทนแม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทรัพยากรอื่น องค์กรใดสามารถมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ย่อมเป็นหลักประกันว่าผลงานขององค์กรก็จะมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งหมายถึง ความอยู่รอดขององค์กรและสามารถสร้างความได้เปรียบ ในเชิงการแข่งขัน ดังนั้น ในการดำเนินการในแต่ละองค์กรจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในหลายองค์กรจะมีการใช้งบประมาณเพื่อลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก การลงทุนใน ทรัพยากรมนุษย์อาจจะไม่บังเกิดผลได้คุ้มค่าในระยะเวลาอันสั้นหรือปรากฏให้เห็นผลอย่างเป็น รูปธรรม แต่จะต้องอาศัยระยะเวลาสักระยะหนึ่งจึงจะเกิดผลตามต้องการ (ไตรรัตน์ โศภผลาภรณ์, 2558 น. 6)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะทรัพยากร มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลงานผ่านการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ การใช้ศักยภาพของทรัพยากร มนุษย์ให้เต็มที่จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกแบบมียุทธศาสตร์ และการจะ ทำเช่นนี้ได้องค์กรจะต้องเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความท้าทายใน หลายมิติขององค์กร (สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล, 2549) การศึกษาถึงความท้าทายที่ องค์กรจะต้องเผชิญในศตวรรษที่ 21 โดยบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ชั้นนำ อย่าง KPMG ใน ค.ศ. 2012 และ Boston Consulting Group ใน ค.ศ. 2015 มีสาระสำคัญดังนี้

- 1) การบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) จะต้องรู้ว่าใครคือ บุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Employees) รู้วิธีที่จะบริหารจัดการให้เขาเหล่านั้นมี ความสุขในการทำงาน และสามารถแสดงศักยภาพออกมาเป็นผลการทำงานที่เป็นเลิศเพื่อช่วย ผลงานขององค์กรที่สำคัญ คือ จะต้องธำรงรักษา (Retain) บุคลากรเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรในระยะ ยาว
- 2) การสร้างการบริหารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับท้องถิ่น โดยที่มีระเบียบวิธีปฏิบัติแบบนานาชาติ (Global-Local Balance) ในขณะที่ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและงาน (Work-Life Balance) ก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะบุคลากร

Generation Y ที่ให้คุณค่าและความสำคัญมากต่อการมีสมดุลระหว่างงานและชีวิต 3) การบริหารองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในปัจจุบัน ความรุนแรงในการแข่งขันมิได้จำกัดอยู่ในประเทศเท่านั้น แต่มาจากทุกมุมโลกด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการร่วมต่อสู้ในการแข่งขัน เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และความภักดีให้ยั่งยืน 4) การจัดการด้านความหลากหลายและความแตกต่างเพื่อสร้างนวัตกรรมและผลงานขององค์กรที่นับวันความหลากหลายในหลากหลายมิติกำลังเพิ่มจำนวนมากขึ้นเนื่องจากโลกาภิวัตน์ เช่น ด้านวัฒนธรรม ด้านเชื้อชาติ ด้านวิถีและรูปแบบการใช้ชีวิต เป็นต้น (ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช, 2558 น. 10)

นอกจากนี้ จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) อธิบายว่า บุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจ ในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไปอีก ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการอื่นๆ ในระดับที่สูงขึ้นไปทำให้มนุษย์จะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ความปรารถนาของมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับชั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ต่ำสุดไปสู่ความปรารถนาชั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ (Abraham, 1970)

ทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, น. 221) ได้ศึกษาเรื่อง ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลที่พอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้น มีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ 1) ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivators) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตัวกระตุ้นนี้ ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น การสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า การเจริญเติบโต เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลากรยังคงทำงานอยู่และยังรักษามูลค่าไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อองค์กรไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยด้านนี้จะทำให้บุคคลากรไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยนี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิต



ส่วนตัว ความสัมพันธ์ต่อลูกน้อง สถานภาพ ความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของ มาร์ช และไซมอน (March; & Simon, 1958, อ้างถึงใน จุริพร กาญจนการุณ, 2536, น. 42) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร โดยอธิบายด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ธรรมชาติของบุคคลประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นยุทธศาสตร์หลักในการผลักดันองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์อันพึงปรารถนาเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความรู้ ความสามารถ ทั้งสติปัญญาและสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัดและยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง สาเหตุหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญกับคนมากขึ้นเนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วและเป็นสิ่งเดียวที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กรซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ที่ยิ่งอยู่นานคุณค่ายิ่งหดหายไปหรือเสื่อมราคาลงเป็นอันมากหรือด้านการเงินที่ยิ่งใช้ไปก็ยิ่งหดหายไปเช่นกัน องค์กรใดที่เห็นความสำคัญของคน องค์กรนั้นก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง องค์กรด้านการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์กรที่มีความแตกต่างจากองค์กรทั่วไปในด้านเป้าหมายขององค์กร เพราะองค์กรทางการศึกษามีภารกิจสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป้าหมายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้จึงอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรทางการศึกษา (ศักดิพันธ์ ดันวิมลรัตน์, 2557, น. 845-846)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดการศึกษาหลากหลายสาขาวิชาตามความต้องการของประเทศ การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงที่มีบทบาทชี้นำ ร่วมพัฒนาชุมชน และสังคมไทยในโลกแห่งการแข่งขันให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้นั้น ทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, น. 1) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เห็น

ความสำคัญของการบริหารบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ขึ้น โดยมีหลักการว่า ให้มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งที่เป็นส่วนราชการและหน่วยงานในกำกับของรัฐประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างในสถาบันอุดมศึกษา แต่ปัจจุบันกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอันได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มุ่งเน้นให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลัก ส่วนการบริหารงานพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล การให้สวัสดิการ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ของบุคคลทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวมีความแตกต่างกัน จึงสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเป็นการเฉพาะครอบคลุมบุคคลทุกกลุ่ม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง มีกรอบมาตรฐานในการกำหนด ตำแหน่ง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ตลอดจน สิทธิประโยชน์อื่นของบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาทุกกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559) (เอกสารจากเว็บไซต์) ซึ่งการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา การปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร จากการปรับเปลี่ยนส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ถ้าหากว่าบุคลากรสามารถปรับตัวในด้านบวก ผลดีก็จะเกิดขึ้นต่อองค์กรแต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปส่งผลในด้านลบ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่มีความผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลงเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงาน รายได้ การยอมรับ รวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า (วรณิกา นิลวรรณ, 2554, น. 4-5)

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์แห่งแรกที่ใหญ่และเก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระราชทานนามว่า "โรงศิริราชพยาบาล" ต่อมาได้โปรดเกล้าให้จัดตั้งโรงเรียนแพทย์แห่งแรกของไทย "โรงเรียนศิริราชแพทยากร" และเริ่มเปิดสอนตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2433 นักศึกษาแพทย์รุ่นแรกได้สำเร็จการศึกษาและได้รับประกาศนียบัตรแพทย์ พ.ศ. 2436 และต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2443 โรงเรียนแพทย์นี้ได้รับพระราชทาน

นามจากราชการที่ 5 ว่า "ราชแพทยาลัย"จากโรงเรียนแพทย์ ต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นคณะแพทยศาสตร์ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีแห่งแรกในประเทศไทย จากนั้นได้จัดตั้ง "มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์" ใน พ.ศ.2485 ครั้นถึง พ.ศ.2512 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยมหิดล เปลี่ยนนามจากคณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาลเป็นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ได้ทรงพัฒนายกระดับมาตรฐานทางวิชาการแพทย์ และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเข้าสู่มาตรฐานสากล ซึ่งกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่ว่า คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดิน มุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล กำหนดพันธกิจไว้ว่า คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีพันธกิจที่จะจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2558 – 2562 ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการวิจัยและวิชาการ (Research and Academic Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมบริการทางการแพทย์ (Innovation Healthcare Service Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (Management Excellence and Sustainability) ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง (High Engagement and High Performance Organization) และยุทธศาสตร์ที่ 6 องค์กรที่มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อสังคม (Effective Corporate Communication and Social Responsibility) (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2562b) (เอกสารจากเว็บไซต์) ดังนั้น บุคลากรทุกระดับของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จึงถือเป็นทรัพยากรสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 14,881 คน ประกอบด้วยบุคลากรตามลักษณะงาน 3 กลุ่มหลัก คือ 1) กลุ่มสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล 2) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์ และนักวิชาการ 3) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ได้แก่ 3.1) บุคลากรสายสนับสนุนการบริหารระดับปฏิบัติการ

3.2) สายสนับสนุนการบริหารระดับช่วยปฏิบัติการ รวมทั้งลูกจ้าง (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2558) (เอกสารจากเว็บไซต์)

การที่มีบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปมีจำนวนมากที่สุดและเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่การทำงานร่วมกันของคนหมู่มากย่อมมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย ปัญหาการลาออก ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งข้อมูลการอบรม เรื่อง การใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) /เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ตามบริบทศิริราช: Siriraj Implementation Model (SiIM) สรุปว่า ปัจจัยสนับสนุนองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ตามกลุ่มบุคลากร ได้แก่ ภาพลักษณ์องค์กร งานที่ท้าทาย ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการพัฒนา และความชัดเจนในหน้าที่ที่รับผิดชอบและอำนาจ ซึ่งลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยแต่ละด้านของบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกันตามช่วงของอายุ (generation gap) (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2559a) (เอกสารจากเว็บไซต์) ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยสามารถจำแนกลักษณะของบุคลากร (บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, มกราคม 2559) ได้ดังนี้

ด้านเจตคติที่มีต่องาน บุคลากรที่อายุการทำงานต่างกันมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน บุคลากรที่อายุการทำงานสูงจะเห็นคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถถ่ายทอดความสำคัญของงานได้ดีกว่าบุคลากรที่อายุการทำงานน้อย ซึ่งบุคลากรที่อายุงานน้อยจะมีลักษณะการทำงานตามคำสั่งเฉพาะส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายเท่านั้น มีความทุ่มเทในการทำงานต่ำไม่เห็นคุณค่าความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร บุคลากรให้ความสำคัญกับเรื่องผลตอบแทนที่ได้รับ สามารถเปลี่ยนงานได้ถ้าหากมีองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และส่วนหนึ่งให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น สิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาลของคนในครอบครัว ทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ความขัดแย้งของบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดการแบ่งกลุ่ม ส่งผล

ให้ความร่วมมือต่างๆ ระหว่างองค์กรลดน้อยลง บุคลากรยึดติดกับภาระงานของตนเองเกินไป ขาดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน บุคลากรมีความเป็นอัตตาสูง

ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ด้วยเนื้อที่ที่จำกัดทำให้ไม่สามารถขยายพื้นที่ได้ อาคาร ห้องทำงานแออัด ปริมาณเอกสารมีจำนวนมาก อากาศถ่ายเทไม่สะดวก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรที่ดี

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร นโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่กำหนดไว้มีความกว้างระดับสากล ดังนั้น ความคาดหวังจากการปฏิบัติงานจึงสูงตามไปด้วย จึงสร้างความกดดันแก่บุคลากร ในขณะที่ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นด้านการปฏิบัติงานสูงส่งผลให้ระบบงานไม่ชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารปรับเปลี่ยนแผนการทำงานตลอดเวลา

ด้านความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันน้อยเนื่องจากปริมาณงานที่ไม่สมดุล บุคลากรบางคนภาระงานมากเกินไปส่งผลให้เกิดการเปรียบเทียบภาระงานของตนเองกับบุคลากรที่วุฒิการศึกษาระดับเดียวกัน บุคลากรบางกลุ่มต้องปฏิบัติงานนอกเวลางานบ่อยครั้ง ทำให้เวลาสำหรับส่วนตัวและครอบครัวหายไป

ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลและการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละช่วงของอายุ (generation gap) ประกอบด้วย 1) ยุคเบบี้บูมเมอร์ คือ คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 - 2507 เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคน ถูกครอบครัวสั่งสอนมาให้เป็นคนประหยัด อดออม จึงมีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง 2) ยุคเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) หรือ "Gen-X" คือ คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 - 2522 พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดมากก็คือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work life balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ 3) ยุคเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ ยุค Millennial คือ คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2540 คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นก่อนๆ แต่ก็รับเอาความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต เข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวัน คนยุคนี้นี้มีการศึกษาดี มีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื้อมมือ ชอบเสพข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิด กล้าซัก กล้าถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ ความเป็นสากลมาก เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องการทำงาน คนกลุ่ม Gen-Y ต้องการความชัดเจนในการทำงาน



ว่า สิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร และชอบทำงานเป็นทีม ต่างจากกลุ่ม Gen-X ที่ชอบวันแมนโชว์มากกว่า เพราะคนในวัย Gen-X จะถูกฝึกมาต่างจากวัย Gen-Y ที่เติบโตมาพร้อมกับการประชุม การระดมความคิดเห็น แต่ทว่าคนกลุ่ม Gen-Y จะไม่ค่อยอดทน หวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูง ๆ แต่ไม่อยากไต่เต้าจากการทำงานข้างล่างขึ้นไป คาดหวังในการทำงานสูง ต้องการคำชม กลุ่ม Gen-Y มักจะจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน พอหลังเลิกงานอาจไปทำกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับตัวเอง เช่น ไปเล่นฟิตเนส ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง จะไม่ค่อยหมกมุ่นอยู่กับงานเหมือนกับคนรุ่นก่อน (พสุ เดชะรินทร์, 2558, 28 กรกฎาคม, น. 10)

เมื่อพิจารณาลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาของ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล แล้วอาจสรุปได้ว่า มีลักษณะและเอกลักษณ์ที่แตกต่างกันไป ทั้งลักษณะการทำงาน ความทุ่มเท เจตคติที่มีต่องาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร สภาพแวดล้อมต่างๆ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะช่วยให้ได้เรียนรู้และเข้าใจบุคลากร ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าให้แก่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ตัวแปร ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

## ความสำคัญของการวิจัย

ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานโดยคำนึงถึงปัจจัยบางประการที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้น ยังสามารถนำข้อค้นพบทางการวิจัยไปประกอบการตัดสินใจในการวางแผนและการกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,674 คน

## ตัวแปรที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น ดังนี้

- 1.1 วัฒนธรรมองค์กร
- 1.2 เจตคติที่มีต่องาน
- 1.3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร
- 1.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน
- 1.5 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน
- 1.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

### 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่องค์กรยึดถือ สิ่งที่ยังบอกถึงลักษณะของความเป็นคุณลักษณะที่ดี เพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวด้านจิตใจที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรคิดและทำงานต่างๆ ไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร เป็นต้น

2.2 เจตคติที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม สร้างความมั่นคง ความสำเร็จ และความก้าวหน้าต่อบุคคลนั้น อันส่งผลให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในทางที่ดีหรือไม่ดี



2.3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผลมาจากการทำงานของตนเอง ในรูปของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร รวมถึงบริการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจ ได้แก่ สวัสดิการ การรักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต สหกรณ์ออมทรัพย์

2.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในระหว่างการทำงาน ปฏิบัติที่มีต่อกัน ด้วยสัมพันธภาพที่ดี การยอมรับ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรไมตรี มีความสามัคคี

2.5 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ทำงาน และความพร้อม ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ เครื่องเขียน เป็นต้น ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการ การบริหาร และการดำเนินงานของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ข้อพึงปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับ รวมถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการพิจารณาตัดสินความดี ความชอบที่เป็นระบบ ด้วยความยุติธรรมและเที่ยงตรง

3. บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา หมายถึง เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนทั่วไป ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2561

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## สมมติฐานในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดพื้นฐาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยบางประการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยบางประการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

3. ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้  
นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและภาพรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 1.2 รูปแบบกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา
2. ความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.1 วัฒนธรรมองค์กร
  - 3.2 เจตคติที่มีต่องาน
  - 3.3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร
  - 3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน
  - 3.5 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน
  - 3.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
4. บริบทของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 ผลงานวิจัยต่างประเทศ
  - 5.2 ผลงานวิจัยในประเทศ

## 1. แนวคิดและภาพรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### 1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อีแวนส์ซีวิช (Ivancevich, 2010) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกระบวนการพิเศษที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรในองค์กร โดยกระบวนการที่ว่่านี้จะอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ให้กับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์เอง

เดสส์เลอร์ (Dessler, 2008) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ นโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับแง่มุมต่างๆ อย่างที่เชื่อมโยงถึงบุคลากรในองค์กรในแง่ของการบริหารจัดการโดยจะประกอบด้วยการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้รางวัล และการประเมิน

สโตน (Stone, 2006) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรทางด้านกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และความพึงพอใจส่วนบุคคลของบุคลากรอีกด้วย

สุนันทา เลานันท์ (2556, น. 5) ได้อธิบายอย่างครอบคลุมว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือกการอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

จตุพล ยงศร (2558) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นศาสตร์การจัดการเกี่ยวกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

อาจสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร เป็นศาสตร์การจัดการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยผ่านกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือกการอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ

## 1.2 รูปแบบกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อาร์มสตรอง (Armstrong M., 2012) ได้ให้คำจำกัดความของกระบวนการบริการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่ 1) การจัดจ้างบุคลากร 2) การพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากร 3) การใช้งานบุคลากร 4) การดูแลรักษาและค่าจ้างของบุคลากร

จตุรงค์ ศรีวรชัรณะ (2558, น. 15-16) ได้จำแนกรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1) การได้มาซึ่งบุคลากร เป็นกระบวนการที่องค์กรกระทำขึ้นเพื่อดึงดูดและชักจูงแรงงานจากทั้งภายในและภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร องค์กรจำเป็นต้องมีการสำรวจหรือประเมินถึงประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมทัศนคติ ความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร 3) การให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากร องค์กรจำเป็นต้องสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นขั้นตอนของการแสดงออกขององค์กรที่มีต่อบุคลากรในทุกระดับขึ้นถึงการปฏิบัติอันเป็นธรรมเนียมที่องค์กรมีให้แก่บุคลากร 4) การดูแลรักษาบุคลากรทั้งตอนที่อยู่ในองค์กรและออกจากองค์กรแล้ว องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนทางด้านอาชีพการงานของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลาออก ถูกไล่ออก เลิกจ้าง เกษียณ เป็นต้น

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557, น. 23-24) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการตั้งแต่การพยากรณ์ความต้องการคนที่จะมาทำงานในองค์กร การดูแลรักษาคนที่ทำงานในองค์กรได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการดูแลการออกจางานของคนงาน ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ และกฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัย

อาจสรุปได้ว่า รูปแบบกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาทำงานในองค์กร และดูแลรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรจนพ้นสภาพการเป็นบุคลากรขององค์กร

## 1.3 แนวคิดการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา

แนวคิดการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยปกติมนุษย์จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่อยู่ในตัวของเขา โดยมีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานว่าสิ่งที่เลือกทำเป็นสิ่งที่มีความมากที่สุด ซึ่งสิ่งที่พื้นฐานของความคิดก็คือ ปรัชญาประจำตัวนั่นเอง การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นกัน ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1) หลักคุณธรรม หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

(1) หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

(2) หลักความสามารถ การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิธีวัดความสามารถ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

(3) หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกรัฐต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาลแต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ

(4) หลักความมั่นคง หมายถึง การรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้ามีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ที่เกียรติและศักดิ์ศรี

2) หลักสมรรถนะ หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษา และกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

3) หลักผลงาน คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่า จะให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ตรงนี้มาจากภาคธุรกิจ ถามว่าราชการยึดผลงานอย่างเดียวได้ไหม คำตอบคือคงไม่ได้จะต้องมีปัจจัยอื่นๆ หรือแม้แต่ทางธุรกิจเหมือนกันต้องมองทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้นรวมทั้งทัศนคติและวิธีการทำงานของเขาต้องโปร่งใส แต่อย่างไรก็ตาม ก็ให้เน้นผลงาน ให้ยึดผลงานเป็นหลัก

4) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ คือ ให้ร่วมกันรับผิดชอบ เวลาถามว่าใครเป็น HR Manager ใครเป็น Personnel Manager ถ้าเป็นยุคก่อนคำตอบคือ หัวหน้าการเจ้าหน้าที่ แต่คำตอบยุคนี้คือผู้บริหารนั่นเอง หรือ Line Manager นั่นเอง ที่เป็น HR Manager ในตัวเอง ต้องรู้หลักต้องบริหารได้

5) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ในการทำงานมี Work Life กับ Home Life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2562) (เอกสารจากเว็บไซต์)

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้าง



ขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์กร ดังนี้ 1) เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) เพื่อช่วยองค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน 4) เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 5) เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมยังสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่างๆ ได้ดังนี้ 1) สนองความต้องการระดับสังคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม มีงานทำมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้หน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ต้องการของสังคม 2) สนองความคาดหวังระดับการบริหารขององค์กร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน โดยดูแลตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความศรัทธา ให้แก่บุคลากรทุกคนที่จะเข้ามาร่วมงาน และสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรต่อไป 3) สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน องค์กรจะต้องตระหนักเสมอว่า บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิธีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัวยังมีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับ เพราะ สิ่งเหล่านี้จะย้อนกลับมาสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กรในท้ายที่สุด (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, น. 1-9)

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ การกำหนดโครงสร้างองค์กร ต้องมีความคล่องตัว กระจายอำนาจ กระจายงาน ทำงานเป็นเครือข่าย ทำงานเป็นทีม ทำงานแบบมีส่วนร่วม ลดขนาดลงถ่ายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ เชื้อต่อการทำงานลักษณะ Partnership กับภาคอื่นในสังคม เชื้อต่อการถ่ายโอนงานให้แก่ภาคเอกชนการกำหนดกลยุทธ์ ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ชัดเจน คิดเชิงรุกมองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า ตระหนักถึงกระแสโลกการทำงาน ต้องมีมาตรฐาน วัดผลได้ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่ เสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส คิดค่าบริการแบบ User / Impact



Charges มุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า เน้นคุณภาพ คำนึงถึงความคุ้มค่า วัฒนธรรม *ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน* ริเริ่มสิ่งใหม่ใช้กลไกตลาด มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (สมศักดิ์ เจตสุรกันต์, 2562) (เอกสารจากเว็บไซต์)

พัฒนาการของการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยถูกกำหนดกรอบการดำเนินงานโดยหน่วยงานของรัฐบาลคือ ทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญเกิดจากทบวงมหาวิทยาลัยได้ริเริ่มจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (2533-2547) เป็นครั้งแรกเพื่อเป็นกรอบให้สถาบันอุดมศึกษาได้ปรับตนเองไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและการเตรียมตัวสำหรับอนาคตใน 5 ด้าน ได้แก่ เน้นความเสมอภาค ในโอกาสศึกษา เน้นประสิทธิภาพการบริหาร เน้นความเป็นเลิศ เน้นความเป็นนานาชาติ เน้นการบริหารให้คล่องตัวและส่งเสริมบทบาทเอกชน ซึ่งทิศทางทั้ง 5 ด้านได้ช่วยสถาบันอุดมศึกษาจัดทำแผนของสถาบันได้ระดับหนึ่ง ด้านการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่สำหรับประเทศไทยได้เริ่มจากการที่รัฐบาลกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐออกนอกระบบราชการ โดยเชื่อว่าเมื่อมหาวิทยาลัยมีอิสระในการปกครองตนเอง มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร การเงิน ก็จะทำให้การบริหารจัดการมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช (ฉบับ 2) พ.ศ. 2542 หมวด 5 มาตรา 36 ได้กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง ให้มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษานั้นๆ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทาง/รูปแบบที่เป็น นวัตกรรมของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีการกระจายโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 6) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่มีการนำเสนอทางเลือกในด้านการบริหารงานบุคลากร คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือก สรรหาและการให้เงินเดือนที่แตกต่างจากระบบราชการ คือจากการเป็นบุคลากรที่เรียกว่า "ข้าราชการ" สู่การเป็น "พนักงานมหาวิทยาลัย" การบรรจุแต่งตั้งที่มีแนวโน้มทำมากขึ้นคือ สัญญาจ้างเต็มเวลา บางเวลา การใช้บุคลากรร่วมในบางตำแหน่ง บุคลากรที่รับเข้าใหม่ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าการเป็น "ข้าราชการ" แต่

ต้องได้รับการประเมินผลการทำงานทุก 6 เดือนหรือ 1 ปีตามเกณฑ์ของแต่ละสถาบัน ซึ่งบางสถาบันมุ่งพัฒนาระบบสัญญาจ้าง ทั้งในระดับอาจารย์และเจ้าหน้าที่บางแห่งมีการนำระบบการจ้างงานภายนอก (Outsourcing) มาใช้กับการให้บริการ เพื่อประสิทธิภาพและการลดจำนวนบุคลากรประจำลง

อาจสรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา เกิดจากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคลากรจากการที่รัฐบาลกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐออกนอกระบบราชการ เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง ให้มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ

## 2. ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นได้รับความสนใจมากทั้งจากผู้บริหาร นักวิเคราะห์องค์กร และนักวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กร ที่ยอมรับว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรอีกด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำนิยามไว้มากมาย มีความแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการของแต่ละท่าน ดังนี้

ธีรพงษ์ บุญรักษา (2553, น. 49) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรที่กำลังทำงานอยู่ ซึ่งเป็นทั้งอารมณ์ความรู้สึกข้างใน และพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยมีเงื่อนไขสำคัญ ได้แก่ ความรัก ความชอบ ผลประโยชน์ และบรรทัดฐานทางสังคมของตัวบุคลากรเอง

อิทธิพันธ์ สันทัต (2552) (เอกสารจากเว็บไซต์) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย ยอมรับค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร ไม่ละทิ้งจากองค์กรไป การที่บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความเสียสละ และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางาน และองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็น

สัมพันธภาพทางใจระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับองค์กรต่อไป ซึ่งได้ให้คำจำกัดความว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ซึ่งแสดงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรรับรู้ถึงการถือคุณสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดุสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงาน

สุพานี สกฤษฏ์วานิช (2549, น. 196) ได้กล่าวว่า หมายถึง ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันมากมาย (พิชญานันท์ รัตนะนอม, 2556, น. 7-9) ได้แก่

2.2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

2.2.2 ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierrarchy)

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Two-Factors Theory)

2.2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มาสโลว์มองว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจ ในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไปอีก ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะ

ของมนุษย์ เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการอื่นๆ ในระดับที่สูงขึ้นไปทำให้มนุษย์จะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ความปรารถนาของมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ต่ำสุดไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

- 1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของทุกคน เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
- 2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการป้องกันภัย อันตราย ความต้องการความเป็นระเบียบ ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการเพื่อน ต้องการผู้ร่วมงาน ความต้องการครอบครัว ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ เป็นต้น
- 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง เป็นความต้องการ ความนับถือ ความต้องการความมั่นคง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นของคนโดยทั่วไป ความภูมิใจในตัวเอง ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุด ของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จและเหมาะสมที่สุด ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งเสริมความยุติธรรม สร้างระเบียบและขยายความต้องการให้ถึงที่สุด จะเห็นได้ว่าจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์สามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ คือ

5.1) ความต้องการในระดับต่ำ ประกอบด้วยความต้องการ ทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

5.2) ความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วยความต้องการ การยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.2.2 ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy) หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth) ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความ

ต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะ ผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับการยอมรับ การร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3) ความต้องการเจริญเติบโต เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการทำงานที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นด้วย

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ คือ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก เฮิร์ซเบิร์ก ได้ทำการศึกษา ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ บุคคลที่พอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้น มีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านบำรุงรักษา ต่อเจตคติในการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยตัวกระตุ้น เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตัวกระตุ้นนี้ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จแล้วมีคนยอมรับ

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ

1.4 ความรับผิดชอบ คือ บุคลากรรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.6 การเจริญเติบโต คือ บุคลากรตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อองค์กรไม่ได้ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยนี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ บุคลากรรู้สึกว่าการจัดการที่ดีมีการสื่อสารที่ดี และได้รู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือ บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ บุคลากรรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการณ์ทำงาน คือ บุคลากรรู้สึกดีต่องานที่ทำและสถานการณ์ของการทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ บุคลากรรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ บุคลากรรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์ต่อลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือ บุคลากรรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือ บุคลากรรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ ได้รับความนับถือ ได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน โดยเกิดจากปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล ปัจจัยตัวกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่และไม่ลาออกจากงาน

### 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันสูง ก็จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือ



เป้าหมายที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 46 อ้างถึงใน สรพงษ์ โพนบุตร, 2551, น. 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานที่เน้นสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่มีความกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวมหลักฐานการศึกษาตามระยะเวลา

ชุติกานต์ อนุภาณุจนา (2548, น. 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์กรแล้ว ยังต้องรักษาบุคคลไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเดียวกัน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4) ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก



5) ความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน วิลาวรรณ สว่างศรี, 2549, น. 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดัน ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

5. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron, 1997, p. 193, อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541, น. 30) ได้กล่าวถึงควมสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์กร กล่าวคือพนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข

อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้

#### 2.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร

สมิทธิและคณะ (Smith; et al, 1983, อ้างถึงใน ชูติกานต์ อนุภาณูจนา, 2548, น. 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra-role Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

แองเกิล และ เพอร์รี่ (Angle; & Perry, 1981, p. 1, อ้างถึงใน ประดับ ชัยพฤกษ์, 2542, น. 28) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์กรแบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาย่อมเป็นความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของกำลังการผลิต ตลอดจนการเสียเวลาในการคัดเลือกบุคลากรและการฝึกฝนการอบรมบุคลากรใหม่

ชูติกานต์ อนุภาณูจนา (2548, น. 30) กล่าวว่า การกระทำที่ส่งผลตามมาจากการที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ หากสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มของการมีอัตราการขาดงานต่ำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงานและความทุ่มเทให้กับงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีผลถึงการที่สมาชิกจะมีความทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อยอีกด้วย หากสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะมี ความตั้งใจและเสียสละในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. การเปลี่ยนงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตรา การโยกย้าย เปลี่ยนงานของสมาชิกในองค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัววัดพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

4. ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อ เป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงาน และมีความผูกพันต่องานสูง เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งสมาชิกจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

นิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorm; & Davis, 1983, p. 98, อ้างถึงใน วิลาวรรณ สว่างศรี, 2549, น.13) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ดังแสดงตาราง 1

ตาราง 1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่างๆ

| ระดับความ<br>ผูกพัน | ผลของความผูกพันต่อองค์กร                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | ด้านบวก                                                                                                                                                      | ด้านลบ                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 1. ระดับต่ำ         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออกจากงานลดน้อยลง</li> <li>- ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง</li> <li>- คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเหนื่อยล้า การขาดงาน การลาออกจากงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร</li> <li>- ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ</li> <li>- ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร และแสดงพฤติกรรมต่อต้าน</li> </ul> |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ระดับความ<br>ผูกพัน | ผลของความผูกพันต่อองค์กร                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | ด้านบวก                                                                                                                                                                                                                                                                 | ด้านลบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2. ระดับกลาง        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร</li> <li>- มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น</li> </ul>                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง</li> <li>- บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการของตัวเอง</li> <li>- ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง</li> </ul>                                                                                                                 |
| 3. ระดับสูง         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน</li> <li>- บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต</li> <li>- มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้</li> <li>- บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์</li> <li>- บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร</li> </ul> |

ที่มา: (Newstorm; & Davis, 1983, p. 98, อ้างถึงใน วิลาวรรณ สว่างศรี, 2549, น. 13)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และอัตราการขาดงานได้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเสียสละ พยายามเพื่อการทำงาน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรของตน ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### 3.1 วัฒนธรรมองค์กร

##### 3.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ไซเอนท์ (Schein, 1992) ได้ให้นิยามว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ รูปแบบของข้อสมมติฐานพื้นฐานที่สร้างขึ้น ค้นพบ หรือพัฒนาขึ้นโดยกลุ่มเพื่อจัดการกับปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและเพื่อการประสานงานภายใน ซึ่งข้อสมมติฐานเหล่านี้สามารถใช้ได้ดีและเหมาะสม ก็จะถูกสอนให้แก่สมาชิกใหม่ทั้งหลายให้รับทราบแนวทางที่ถูกต้องนี้ เพื่อให้รับรู้ คิดและรู้สึกต่อปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้

โรบบินส์ (Robbins, 2003) ได้รวบรวมและเสนอความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ระบบของทุกๆ อย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประพฤติปฏิบัติ และแนวทางการทำงานในองค์กรนั้นๆ

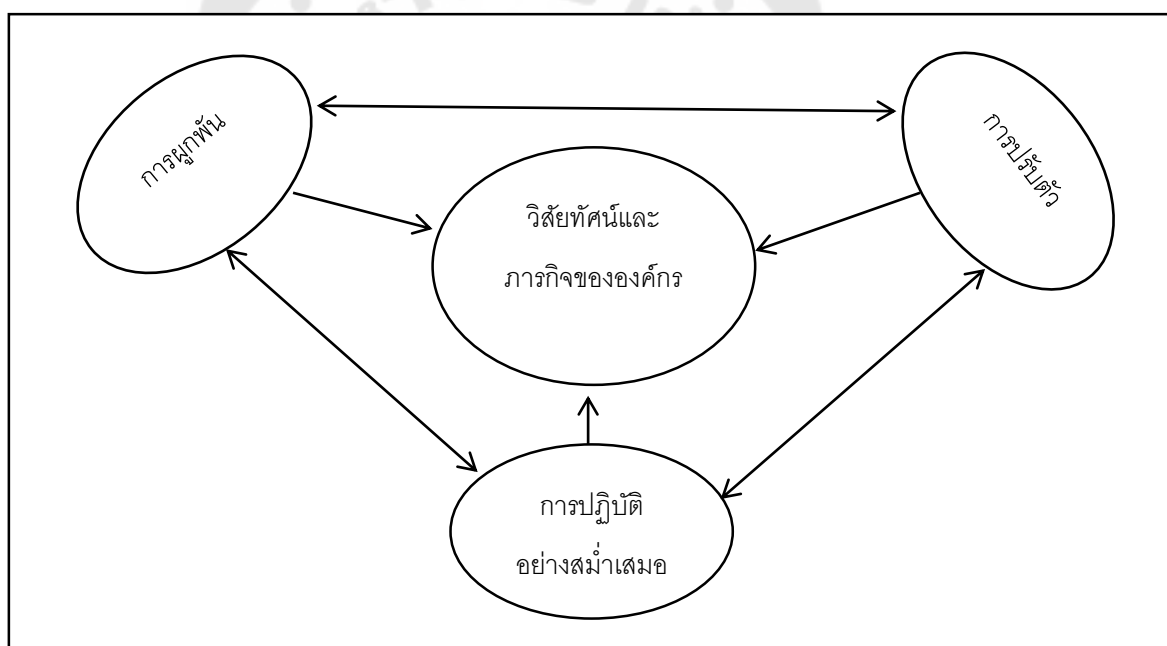
ลูธาน (Luthans, 1992) ได้เสนอว่า วัฒนธรรมขององค์กรจะครอบคลุมการประพฤติปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กร ค่านิยมหลัก ความเชื่อ บรรทัดฐาน ปรัชญา และแนวปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรที่เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกันในองค์กรนั้น รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานขององค์กรนั้นๆ ด้วย

สุพานี สกฤษฏ์วานิช (2558, น. 98) กล่าวว่า ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ ข้อสมมติฐานต่างๆ ขององค์กร ค่านิยมหลัก ความเชื่อ บรรทัดฐาน ปรัชญาและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกันในองค์กรนั้น เพื่อให้คนขององค์กรนั้นมีแนวทางในการดำเนินงานไปในรูปแบบที่เหมือนๆ กัน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2559b) (เอกสารจากเว็บไซต์) วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่จะทำจนให้เห็นถึงความแตกต่างที่โดดเด่น และเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรโดยหล่อหลอมมาจากความคิด ทศนคติ ความเชื่อ จนสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม ในการปฏิบัติ หรือแสดงออกบางวัฒนธรรมเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติของการอยู่ร่วมกัน ในขณะที่บางองค์กรมีวัฒนธรรมที่เกิดจากการออกแบบ และจงใจสร้างขึ้นมาเพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินการขององค์กร อาจสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่องค์กรยึดถือ สิ่งที่ยึดถือถึงลักษณะของความเป็นคุณลักษณะที่ดี เพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวด้านจิตใจที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรคิดและทำงานต่างๆ ไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

### 3.1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของ เดเนียล (Daniel R. Denison, 1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นก่อให้เกิด 1) ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อองค์กร 2) การปรับตัว ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร 3) การประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ จึงทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้แต่องค์กรจะต้องมีแกนกลาง คือ ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เหมาะสม จึงทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิภาพ หรือเป้าหมายตามที่ต้องการได้ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ

อาจสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปลูกฝังค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรยึดถือ เพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวด้านจิตใจที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรคิดและทำงานต่างๆ ไปในแนวทางเดียวกัน

### 3.2 เจตคติที่มีต่องาน

#### 3.2.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติเป็นความรู้สึกของคน คนเรารู้สึกได้ก็ต่อเมื่อประสาทของเราได้สัมผัสกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อน นั่นคือรับรู้สิ่งนั้นก่อน ถ้าจิตเราเกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ก็จะทำให้เกิดความรู้สึก คือ เกิดความสนใจ และเจตคติติดตามมา การจะวัดสิ่งใดได้ถูกต้อง จะต้องรู้ก่อนว่าสิ่งนั้นหน้าตาเป็นอย่างไร เจตคติหรือทัศนคติก็เหมือนกันก่อนจะวัดต้องนิยามให้ชัดเจน แต่ในความเป็นจริงแล้วคำว่า เจตคติ มีผู้เชี่ยวชาญนิยามไว้หลายความหมายแตกต่างกันไปตามแนวคิดของตน ดังนิยามเจตคติบางนิยามดังต่อไปนี้

กิลฟอร์ด (Guilford, 2002, p. 13, อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546, น. 39) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง อารมณ์ที่ซับซ้อนของบุคคลในอันที่จะยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งของหรือสภาพการณ์เช่น บุคคล สถาบัน และเรื่องราวทางสังคม

แคทซ์ (KatZ, 1960, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 52) นิยามเจตคติเป็นความรู้สึกโน้มน้าวของแต่ละบุคคล ที่จะประเมินสัญลักษณ์ สิ่งของหรือโฉมหน้าโลกของเขาด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ

เธอร์สตัน (Thurston, 1968, p. 479, อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546, น. 39) กล่าวว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งที่ไม่อาจสังเกตได้ง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงภายในแสดงออกให้เห็นได้ โดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เจตคดียังเป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ไตรแอนดิส (Triandis, 1971, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 52) นิยามเจตคติว่าเป็นความคิดที่เต็มไปด้วยความรู้สึก ซึ่งพร้อมที่จะปฏิบัติการอย่างหนึ่งต่อสถานการณ์เฉพาะอย่าง

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543, น. 54) กล่าวว่า เจตคติหรือทัศนคติเป็นความรู้สึกเชื่อ ศรัทธา ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ เจตคดียังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้นเจตคติจึงเป็นคุณลักษณะของความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจ

อาจสรุปได้ว่า เจตคติที่มีต่องาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ได้จากการสัมผัส เรียนรู้ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจนแสดงภาวะทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นได้หลายอย่างทั้งจากความรู้สึกศรัทธาของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่องานที่ปฏิบัติในทางที่ดีหรือไม่ดี



### 3.2.2 ทฤษฎีและความเชื่อเกี่ยวกับการเกิดเจตคติ

การเกิดเจตคตินั้นมีผู้เชื่อว่าจะเกิดได้หลายอย่าง บางกลุ่มเชื่อว่าเจตคติเป็นลักษณะนิสัยชนิดหนึ่ง เมื่อลักษณะนิสัยเกิดจากการเรียนรู้เลยเชื่อว่าเจตคติเกิดจากการเรียนรู้ได้ ก็แปลว่าเจตคตินำมาสอนกันให้เกิดขึ้นได้เหมือนเป็นบทเรียนนั่นเอง แต่อย่าลืมว่าเจตคติไม่ใช่ความจริงแต่เป็นความรู้สึกของบุคคล ซึ่งอาจแปรเปลี่ยนได้ตามเป้าและความเชื่อที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายนั้นๆ บางกลุ่มเชื่อว่าเจตคติเกิดจากการพิจารณาตัดสินจากผลประโยชน์หรือกำไรที่ควรได้รับ นั่นก็คือถ้ามีเป้าของเจตคติมาเกี่ยวข้องกับคน คนก็จะพิจารณาประเมินดูว่ามีผลประโยชน์หรือไม่ ถ้ามีผลประโยชน์ก็จะมีเจตคติทางบวก ถ้าไม่ได้ผลประโยชน์ก็จะมีเจตคติเป็นลบ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 63) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ก็คือ เจตคติสามารถเรียนรู้ได้เหมือนกับลักษณะอื่นๆ ของคน คนแสวงหาข้อมูลและข้อเท็จจริงเพื่อสร้างสมการเรียนรู้ เขาเรียนรู้ความรู้สึกและค่านิยมต่างๆ ได้จากข้อเท็จจริง เช่น เด็กเล็กๆ เรียนรู้ว่าสัตว์ชนิดหนึ่งคือสุนัข สุนัขตัวนั้นเป็นเพื่อนได้และเป็นสัตว์ที่ดีในที่สุดเขาก็เรียนรู้ว่าเขาชอบสุนัข เด็กเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกของเจตคติ ซึ่งอาศัยกระบวนการที่ควบคุมการเรียนรู้ นั่นก็คือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสามารถนำไปใช้ในการก่อเกิดเจตคติได้ แต่ละคนแสวงหาข้อมูลและความรู้สึกโดยกระบวนการเชื่อมสัมพันธ์ การเชื่อมสัมพันธ์จะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งเร้าปรากฏในเวลาเดียวกันและสถานที่เดียวกัน เช่น ครูประวัติศาสตร์อธิบายคำว่า นาซี ด้วยท่าทางซึ่งขังเป็นปรปักษ์ เราจะสร้างความเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกทางลบกับคำว่านาซี ในทางกลับกันถ้ากล่าวถึงความกล้าหาญของทหารไทยที่สร้างวีรกรรมสู้ศึกที่เขาค้อ ก็จะมีความรู้สึกดีต่อทหารไทย ยกย่องเป็นวีรบุรุษ เกิดเจตคติทางบวกขึ้น เจตคติเกิดขึ้นจากความรู้ต่างๆ บวกการเชื่อมโยงกับด้านการประเมินคุณลักษณะนั้นๆ นั่นคือการเรียนรู้เกิดผ่านการเสริมแรง เช่น การเรียนคณิตศาสตร์ สอบได้ A ก็รู้สึกชอบและสบายใจ อยากเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากขึ้นๆ ถ้าเราไปพูดให้เพื่อนเห็นประโยชน์จากการเรียนคณิตศาสตร์ว่าสนุกเรียนง่าย ถือเป็นแรงเสริมให้เพื่อนๆ เกิดความสนใจ มีความรู้สึกทางบวกกับวิชานี้ นั่นคือเพื่อนๆ จะเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ก็เพราะได้แรงเสริมจากผู้ที่เรียนได้ A ในวิชาคณิตศาสตร์นั่นเอง เจตคตินอกจากจะเกิดจากการเรียนรู้โดยวิธีเชื่อมสัมพันธ์ และวิธีการเสริมแรงแล้ว ยังจะเกิดขึ้นจากกระบวนการเลียนแบบ การเลียนแบบเป็นการเรียนรู้ชนิดหนึ่ง การเลียนแบบจะต้องมีตัวแบบไว้ให้ โดยปกติคนชอบเลียนแบบคนอื่น ถ้าผู้นั้นเป็นคนแข็งแรงและมีความสำคัญตัวแบบที่สำคัญคือสถาบันครอบครัว เด็กจะเลียนแบบเจตคติของพ่อแม่ พ่อวัยรุ่นจะเลียนแบบเจตคติของกลุ่มเพื่อน นอกจากนั้นเขายังเรียนรู้ได้จากครู ความคิดจาก

หนังสือ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ การเสริมแรงและการเลียนแบบเป็นกลไกสำคัญในการเรียนรู้ เจตคติ ผลก็คือทฤษฎีการเรียนรู้เป็นตัวทำให้เกิดเจตคติขึ้นมา จากการเรียนรู้ข้อเท็จจริงความเชื่อ ต่างๆ แล้วประเมินออกมาว่าอะไรมีความสำคัญทางบวกและอะไรเป็นไปทางลบ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้ให้แนวความคิดการเกิดเจตคติว่าเป็นกระบวนการให้น้ำหนักจากคุณและโทษของเป้าเจตคตินั้นๆ แล้วพิจารณาตัดสินเลือกที่เหมาะสมที่สุด ลองพิจารณาดูว่าที่เรารักหรือชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นอยู่ๆ เกิดรักและชอบขึ้นมาเป็นไปไม่ได้ สิ่งที่เรารักหรือชอบจะต้องมีคุณมีประโยชน์ต่อเราแน่อาจจะมีสิ่งไม่ดีอยู่บ้างแต่เมื่อชั่งใจดูคุณและโทษแล้ว เห็นว่าน้ำหนักของคุณประโยชน์มีสูงกว่า เราก็จะชอบสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าเป้าเจตคตินั้นนั้นมีโทษหรือไร้ประโยชน์มากกว่าก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น จากการพิจารณาตัดสินโดยกระบวนการแบบนี้ จึงทำให้เกิดเจตคติทางบวกหรือทางลบขึ้นได้ ตัวอย่างเช่น นักเรียนสาวคนหนึ่งได้รับเชิญไปงานเลี้ยงสังสรรค์ เขาคิดว่าเป็นงานที่สนุกพบปะเพื่อนฝูงจึงมีเจตคติทางบวก แต่ขณะเดียวกันผู้เป็นพ่อแม่ไม่อยากให้ลูกสาวไปงานเลี้ยง เพราะกำลังเรียนเตรียมสอบเข้ามหาวิทยาลัย แนวคิดนี้ถ้าเธอมีเจตคติดีต่อพ่อแม่มาก เธอก็จะมีเจตคติต่องานเลี้ยงเป็นลบ ตามทฤษฎีนี้เด็กสาวคนนี้จะต้องพิจารณาตัดสินให้น้ำหนักคุณและโทษของการจัดเลี้ยงสังสรรค์ว่าไปงาน หรืออ่านหนังสืออะไรสำคัญกว่า ก็เกิดเจตคติขึ้น ถ้าตัดสินใจอยู่บ้านอ่านหนังสือเรียนดีกว่า เกิดเจตคติทางลบกับงานเลี้ยงสังสรรค์ การพิจารณาตัดสินเป็นสิ่งสำคัญ ตัวอย่างที่ชัดอีกตัวอย่างหนึ่งคือการสูบบุหรี่ การดื่มเหล้า พวกนี้มีทั้งคุณและโทษ ปัญหาคือใครจะพิจารณาเห็นคุณหรือโทษมากกว่ากัน แรงกระตุ้นทางไหนจะชนะก็เกิดเจตคติดีทางนั้น คนที่ได้รับความรู้ว่าบุหรี่ เหล้าเป็นสิ่งทำให้สุขภาพเสีย เงินทอง สูญเปล่ามองเห็นโทษของ 2 สิ่งนี้ก็จะเกิดเจตคติทางลบ เป็นต้น

อาจสรุปได้ว่า เจตคติที่มีต่องาน เกิดขึ้นได้หลายอย่างทั้งจากความรู้สึกศรัทธาของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม การปฏิบัตินำมาซึ่งการสร้าง ความมั่นคง และความก้าวหน้าต่อบุคคลนั้น อันส่งผลให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่องานที่ปฏิบัติในทางที่ดีหรือไม่ดีจนแสดงภาวะทางร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะแสดงการกระทำต่อบุคคล หรือสิ่งต่างๆ ออกมาทั้งทางบวก และทางลบ ด้านดีหรือด้านไม่ดี และชอบหรือไม่ชอบ

### 3.2.3 การวัดเจตคติ

เจตคติเป็นมโนภาพ ที่วัดได้ยาก เครื่องมือการวัดจึงมีได้หลายรูปแบบ แล้วแต่สถานการณ์ที่ต้องการวัด ดังนั้นจึงมีผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีการวัดเจตคติไว้หลายท่าน เช่น บลูมและเนย์เลอร์ (Blum & Naylor, 1968, อ้างถึงใน มนูญ ตนะวัฒนา, 2539, น. 144) ได้แบ่งวิธีการวัดเจตคติไว้ ดังนี้

1. วิธีดูความประทับใจ หรือการใช้การสังเกต วิธีการดูความประทับใจไม่ใช่การใช้วิธีการใช้ความรู้ทางด้านปริมาณ แต่เป็นการดูความประทับใจขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมของผู้สังเกตที่มีขอบข่ายกว้างขวางนั้น คือ ผู้สังเกตมีความสามารถในการวางตัวเป็นกลางต่อสถานการณ์ที่เขาสังเกต ผู้ใช้วิธีสังเกตจะต้องตระหนักว่าแหล่งข้อมูลจำนวนมากสามารถเข้าข้างตนเองได้สูง อคติทัศนคติและเจตคติเก่าๆ ของผู้รายงานที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกันสามารถมากำหนดสิ่งที่ถูกรับรู้ได้ นอกจากนี้การยอมรับ หรือปฏิเสธสิ่งใดของคนยังรายงานให้เห็นถึงความประทับใจไปในทางที่เป็นจริง หรือเพ้อฝันได้

2. การสัมภาษณ์แบบชี้นำ การวัดเจตคติด้วยการสัมภาษณ์แบบชี้นำนั้น คือ การสนทนาที่มีจุดหมายเพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้ใช้ความพยายามหาคำตอบจากคำถามที่สร้างขึ้นจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะให้ได้ข้อเท็จจริงและสมบูรณ์คล้ายกับการสัมภาษณ์ทั่วไป แต่จะมีประโยชน์เมื่อการใช้การพิจารณาแบบเผชิญหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้ใช้กันมากทางธุรกิจ อุตสาหกรรมในด้านการพิจารณาผู้สมัครเข้าทำงาน ผู้สัมภาษณ์แบบชี้นำจะต้องยึดถือเกณฑ์ต่างๆ ที่มีอยู่โดยเฉพาะคือ จะต้องจำกัดการพูดของเขาให้น้อยที่สุดถามคำถามและพูดเพียงเล็กน้อยแล้วดูความประทับใจต่างๆ ที่อยู่ในตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าสิ่งที่เขานั้นมีความสำคัญเพียงใด ผู้สัมภาษณ์จะต้องไม่ได้แย้งหรือให้คำแนะนำจะต้องมีทักษะในการตอบคำถามและถามทั้ง 2 ด้านจะต้องไม่ตัดสินใจด้วยตนเองว่าผิด จะต้องมีความเห็นอกเห็นใจส่งเสริมให้กำลังใจแต่ไม่ให้ข้อเสนอแนะ คำถามจะต้องยุติยอมให้ตอบและไม่แนะนำคำตอบให้ จะต้องไม่แสดงความกระอักกระอ่วนใจ จะต้องเก็บรักษารายงานการสัมภาษณ์ที่เป็นธรรมและสมบูรณ์ไว้เป็นความลับ

3. การสัมภาษณ์ที่ไม่มีการแนะนำ หรือการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการชี้นำ การสัมภาษณ์แบบนี้มีลักษณะที่ให้อภิปรายได้อย่างเสรี และอาศัยความจริงที่ว่าเป็นการสัมภาษณ์บุคคลเพื่อให้เขาได้ใช้ความพยายามในการอธิบายถึงขีดจำกัดของตน โดยไม่ต้องใช้คำถามพิเศษ แต่มีหลักการอยู่ที่การพิสูจน์หรือการสร้างเนื้อหาการสัมภาษณ์ในด้านอารมณ์มีการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ผู้สัมภาษณ์ใช้สิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์กล่าวออกมาเป็นเสมือนข้อกระทงในท้องเรื่อง

3.1.1 ผู้สัมภาษณ์จะไม่คำนึงถึงสาเหตุของปัญหาของผู้ถูกสัมภาษณ์

3.1.2 ผู้สัมภาษณ์จะไม่ถือว่าสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์กล่าวออกมานั้นเป็นความผิดพลาดที่ต้องแก้ไข

3.1.3 ผู้สัมภาษณ์จะไม่ถือว่าสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์กล่าวออกมานั้นต้องเป็นตามความคิดของผู้สัมภาษณ์

3.2 ผู้สัมภาษณ์จะต้องรับฟังทุกสิ่งทุกอย่างโดยไม่เฝ้าฟังแต่สิ่งที่ต้องการฟังเท่านั้น แต่ต้องรับฟังในสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องการจะพูดด้วยและควรปล่อยให้ทางเขาพูดเองโดยไม่ต้องชักนำหรือชี้แนะ

3.3 ผู้สัมภาษณ์ใช้วิจยารณญาณค้นหาความจริงจากผู้ถูกสัมภาษณ์จากถ้อยคำที่เขาได้พูดมาทั้งหมดแล้วชี้แนะให้เขาค้นหาความต้องการของตนเอง

4. แบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นเทคนิคที่ถือว่าเป็นผลิตภัณฑ์ มวลชนในการพิจารณาเจตคติของคนทั่วไปและถูกจ้างมากที่สุด มีลักษณะคล้ายกับการสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided Interview) ซึ่งการใช้แบบสอบถามจะวัดเจตคติของคนได้อย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากความจริงที่ว่า การสัมภาษณ์ที่ใช้เวลา 8 นาทีนั้น ผู้สัมภาษณ์จะต้องดำเนินไปอย่างรวดเร็ว แต่ถ้าใช้แบบสอบถามให้พนักงานตอบขณะอยู่ที่บ้านก็อาจได้รับคำตอบที่ซื่อตรงมากขึ้น เพราะพนักงานได้ไปอยู่ห่างจากที่ปฏิบัติงานหรืออาจเป็นเพราะผู้สัมภาษณ์ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำการสำรวจภายในที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ก็อาจเป็นความสะดวกที่ได้แจกจ่ายแบบสอบถามให้พนักงานที่รวมกันได้ ในครั้งเดียว ทั้งยังสนับสนุนให้ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสสังเกตความรู้สึกของผู้ตอบและลักษณะอาการของการตอบคำถามอีกด้วย ถึงแม้ว่าวิธีการทั้งสองแบบนี้จะคาบเกี่ยวกันอยู่ แต่แบบสอบถามต่างๆ ก็เป็นการประหยัดมากกว่าเพราะคนเดียวสามารถสอบถามคนกลุ่มใหญ่ได้พร้อมกันในวันเดียว นอกจากนี้แบบสอบถามยังมีประโยชน์ในด้านการจัดผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ตอบและไม่ต้องใช้ประสบการณ์และการฝึกอบรมมากเหมือนกับการใช้วิธีการอย่างอื่น แต่ก็มีผลเสียอยู่บ้างในความมั่นคงปลอดภัย กล่าวคือ อาจจะไม่ได้รับข้อมูลที่แท้จริงอย่างถูกต้องและขาดความเป็นธรรมชาติที่ได้รับจากการสัมภาษณ์แบบไม่ต้องชี้แนะ

5. มาตรการส่วนประมาณค่าเจตคติ (Attitude Scales) วิธีการวัดเจตคติอย่างมีแบบแผนที่ดีที่สุดอีกแบบหนึ่ง คือ การใช้มาตรการส่วนประมาณค่าเจตคติเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการวัดทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการวัดเจตคติทางปริมาณเครื่องมือที่ใช้เป็นตารางจัดอันดับ (Rating – Scale Instruments) เป็นตารางง่ายๆ ที่ทำให้คนได้จัดอันดับมิติของเจตคติที่ให้อำนาจด้วยตนเอง

6. วิธีการวัดเจตคติทางอ้อม เป็นวิธีการที่ให้แสดงออกได้อย่างเสรีเพื่อสำรวจระดับเจตคติของคนทีลึกลงกว่าการใช้เพียงคำพูด ผู้สำรวจจะสังเกตและวัดดูเจตคติโดยไม่ทำให้ไปกระทบต่อเจตคติโดยตรง เทคนิคต่างๆ ประกอบด้วยการใช้ถ้อยคำใช้เชื่อมโยงการเติมคำตอบหรือรูปภาพให้สมบูรณ์และการเล่าประวัติให้สมบูรณ์ โดยวิธีการวัดเจตคติทางอ้อมเป็นวิธีใหม่ที่สุดมีลักษณะละเอียดอ่อนและทำให้ทราบความคิดได้ดีแต่ก็มีอันตรายทางด้านผู้ใช้ที่ไม่เชื่อถือตรง

อาจสรุปได้ว่า การวัดเจตคติเป็นสิ่งที่วัดได้ยาก แต่ก็สามารถวัดได้หลายวิธีทั้งจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การใช้มาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ และวิธีการวัดเจตคติทางอ้อม ซึ่งควรเลือกใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทและบุคคล

### 3.3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

#### 3.3.1 ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ

สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546, น. 50) กล่าวว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมินความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับรู้ว่า อัตราส่วนของค่าตอบแทนที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น ในทางกลับกันความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นว่าอัตราส่วนค่าตอบแทนและความพยายามของตน น้อยกว่าหรือมากกว่าอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงาน จากการเปรียบเทียบ หากพบว่าการให้ค่าตอบแทนไม่เสมอภาคกับความพยายามที่บุคคลกระทำลงไป บุคคลอาจจะเกิดความรู้สึกตึงเครียดและกดดัน ดังนั้นเพื่อลดความตึงเครียด บุคคลอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

1. บุคคลอาจลดการทำงาน โดยการขาดงาน หรืออาจเพิ่มการทำงาน โดยกระตือรือร้น และขยันขันแข็งมากขึ้น
2. บุคคลอาจจะขอเงินเดือนเพิ่ม หรือประโยชน์บริการต่างๆ เพิ่มขึ้น
3. ปรับเปลี่ยนการรับรู้ หมายถึง กระบวนการประเมินการเปรียบเทียบอีกครั้ง เช่น คนบางคนอาจเปลี่ยนค่านิยมดั้งเดิมที่มีต่อปัจจัยการนำเข้า และค่าตอบแทน หรือบางคนคิดว่าตัดสินใจผิดในการประเมินอัตราส่วนของบุคคลอื่น
4. เปลี่ยนตัวบุคคลที่เปรียบเทียบ เช่น เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ เนื่องจากบุคคลเดิมเป็นคนที่มีความสามารถพิเศษ หรือเกี่ยวข้องเป็นญาติกับเจ้าของกิจการ
5. ลาออกหรือขอย้ายที่ทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการสุดท้ายหากวิธีอื่นๆ ไม่ได้ผล



ฮรีบีเนียค และ อลูตโต (Hrebiniak; & Alutto, 1972, p. 557, อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพราหมณ์, 2546, น. 50) พบว่า ความไม่พึงพอใจต่อการให้ค่าตอบแทนขององค์กร เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, น. 194) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่ระดับเงินเดือนต่ำและปานกลางมีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อวยพร ประพทธีธรรม (2537, น. 98) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในมหาวิทยาลัยภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของตนเอง ในรูปของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร รวมถึงบริการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม

### 3.3.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

สวัสดิการเป็นผลประโยชน์ที่องค์กรได้จัดสรรให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกในด้านต่างๆ ซึ่งแต่ละองค์กรก็จะมีสวัสดิการที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม ซึ่งมีผู้สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2534, น. 264) กล่าวว่า หากบุคลากรได้รับสวัสดิการ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุข สะดวกสบายแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรอยู่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน โครงการสวัสดิการมีบทบาทสำคัญ ในการดึงดูดและรักษาคนให้ทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่อาจอาศัยค่าจ้างและเงินเดือนอย่างเดียวในการครองชีพ และดำเนินชีวิตอย่างราบรื่น

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542, น. 7) ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่ได้รับในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย การจัดรถรับส่ง และการจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

วัลย์ลิกา สวัสดิ์ดิโนเดช (2539, น. 23) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการ สำหรับบุคคลในองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการนั้น จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด จะเห็นได้ว่า ความพึง

พอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผู้สนใจทำการศึกษาดังนี้

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2542, น. 820) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนประจำ อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เกิดจากความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เป็นผลมาจากการทำงานของตนเอง ในรูปของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร รวมถึงบริการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัย มีความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจ ได้แก่ สวัสดิการ การรักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร เงินค่าเช่าบ้านพัก เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต สหกรณ์ออมทรัพย์ โดยการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในงาน ช่วยสร้างเสริมขวัญและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้

### 3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อองค์กร เพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่สามารถปฏิบัติงานโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ในระดับต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลจึงต้องพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ด้วยการให้ความสนับสนุนช่วยเหลือและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง การมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง มีผู้สนใจทำศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ดังนี้

ฮรีบีเนียค และ อลูตโต (Hrebiniak; & Alutto, 1972, p. 557, อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพรหมณ์, 2546, น. 52) ได้ศึกษาพบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร มีลักษณะของการร่วมมือ ช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใด มีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อย ก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

อวยพร ประพทธิธรรม (2537, น. 100) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า การช่วยเหลือจาก



ผู้บังคับบัญชาและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, น. 171) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสาร และสัมพันธภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

อาจสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในระหว่างการทำงานปฏิบัติที่มีต่อกัน ด้วยสัมพันธภาพที่ดี การยอมรับ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรไมตรี มีความสามัคคี

### 3.5 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน

สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดอุบัติเหตุได้ดี

เสนาะ ตีเยาว์ (2534, น. 344) กล่าวว่า การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะจะทำให้บุคคลรู้สึกว่า ไม่ต้องมีชีวิตหวาดระแวง วิตกกังวล ต่อการเสี่ยงอันตรายต่างๆ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

1) การจัดบริเวณ และความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และยังสามารถจะลดปัญหา และความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2) อุณหภูมิ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิ และความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามที่เราต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ และไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

3) แสง สี เสียง การมองเห็น ต้องให้พอเหมาะกับสภาพทำงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์ และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน

ฟอ์ทอฟ (Fjortoft, 1993, อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพราหมณ์, 2546, น. 26) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ของรัฐอิลลินอยส์ ผลการศึกษา พบว่า

สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมาเซอร์ (Mouser, 1994, p. 1395, อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพราหมณ์, 2546, น. 55) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางกายภาพในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจสรุปได้ว่า สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ทำงาน และความพร้อม ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ เครื่องเขียน เป็นต้น โดยที่สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

### 3.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง หลักและวิธีการที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บุคคล ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน อันได้แก่ นโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่างๆ แผนผังองค์กร หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงาน และหลักเกณฑ์ประเมินผลงานขององค์กร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และความเที่ยงตรง โดยมีเกณฑ์วัดที่แน่นอน ซึ่งมีผู้สนใจทำการศึกษา ดังนี้

สุณีย์ เวชพราหมณ์ (2546, น. 93) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้ ความพึงพอใจในสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน ความพึงพอใจในนโยบายการบริหาร และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศรีโพธิ์ วายุพัทธร (2559) (เอกสารจากเว็บไซต์) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายขององค์กร มีขั้นตอนดังนี้ คือ

1. การสำรวจข้อมูลขององค์กร ก่อนการกำหนดนโยบายขององค์กร ผู้บริหารต้องศึกษาและสำรวจข้อมูลในด้านต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของสมาชิกในองค์กรก่อนดังนี้ คือ

- 1.1 การร่วมกันสำรวจปัญหาต่างๆ ขององค์กรเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการแก้ไข้ปัญหา

1.2 สำนัวจความต้งการของสมาชิกในองคกรว่สมาชิกมีความต้งการอย่างไรบ้าง ะไรเป็นความต้งการหลักอะไรเป็นความต้งการรอง

1.3 จดัลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้งการของสมาชิกในองคกร

1.4 ศึกษาแนวทางในความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาด่างๆ ขององคกรและการดำเนินการตามความต้งการของสมาชิกในองคกร

1.5 จดัลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญา และความสามารถในการสนองตอบความต้งการของสมาชิกและนำไปกำหนดเป็นนโยบายขององคกร

1.6 กำหนดความต้งการในการพัฒนาองคกรของผู้บริหารองคกร และจัดัลำดับความสำคัญความต้งการดังกล่าวเพื่อเลือกไปเป็นนโยบายขององคกร กำหนดในสิ่งที่ผู้บริหารองคกรอยากทำ

## 2. การกำหนดนโยบายขององคกร

2.1 นำปัญหาต่างๆ ที่ได้สำรวและจัดัลำดับความสำคัญตามข้อ 1. มาศึกษาความเป็นไปได้ในการแก้ไขและดำเนินการโดยแบ่งนโยบายออกเป็นประเภทต่างๆ ตามที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายต่อสมาชิก นโยบายต่อนายจ้าง นโยบายต่อองคกรแรงงานอื่นๆ

2.2 กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญาและเพื่อพัฒนาองคกรตามลำดับดังนี้ คือ

2.2.1 กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญาขององคกร

2.2.2 กำหนดนโยบายเพื่อสนองความต้งการของสมาชิก

2.2.3 กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาองคกรตามความต้งการของผู้บริหารองคกร

การกำหนดนโยบายตามลำดับการแก้ไขปัญาและสนองความต้งการของสมาชิกในองคกรและผู้บริหารองคกรดังกล่าว เป็นการกำหนดนโยบายที่ถูกต้งและมีประสิทธิภาพต่อการบริหารองคกรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของทุกท่านในองคกร

## 3. การกำหนดนโยบายต้งสอดคล้องกับความเป็นจริงขององคกรและสังคม

ในการกำหนดนโยบายองคกรนั้นผู้บริหารองคกรต้งกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความเป็นจริงขององคกรและสังคมเป็นสำคัญ ความเป็นจริงขององคกรหมายถึงสถานะทางการเงินขององคกรความรู้และความสามารถของบุคคลากรในองคกร สภาพสังคมในปัจจุบัน เช่น ขณะนี้สังคมของประเทศเป็นระบอบประชาธิปไตยการกำหนดนโยบายก็ต้งให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน ไม่ใช่กำหนดนโยบายเสมือนกับองคกรอยู่ในสมัยที่ประเทศเป็นเผด็จ

การ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งของการกำหนดนโยบาย เช่น การกำหนดนโยบายในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กร

4. นโยบายที่กำหนดขึ้นต้องปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้จริงไม่ใช่ในนโยบายที่เกิดจากความต้องการของสมาชิกและผู้บริหารองค์กรอย่างไม่มีขอบเขต หรือเป็นเรื่องที่ใหญ่เกินความสามารถของบุคลากรในองค์กรจะกระทำได้ เช่น การกำหนดองค์กรของตนเองเป็นผู้ก่อตั้งสถาบันการศึกษาของขบวนการแรงงาน การกำหนดนโยบายเพื่อก่อตั้งพรรคการเมืองโดยองค์กรของตน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการ การบริหาร และ การดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ข้อพึงปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ รวมถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการพิจารณาตัดสินความดีความชอบที่เป็นระบบ ด้วยความยุติธรรมและเที่ยงตรงซึ่งนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคล แต่ละคนในองค์กร เพื่อให้บุคคล ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

#### 4. บริบทคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

##### 4.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดล มีอายุกว่า 120 ปี เริ่มตั้งแต่ "โรงศิริราชพยาบาล" ในปี 2431 มาสู่ "มหาวิทยาลัยมหิดล" มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีความหลากหลายของสาขาวิชาการทั้งด้าน ศาสตร์และศิลป์ ถือเป็นแหล่งรวบรวม "ปัญญา" ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงเพื่อการดำเนินชีวิต และสังคมมนุษย์ได้ประโยชน์สูงสุด ดังปณิธานของมหาวิทยาลัยที่มีความหมายลึกซึ้งและยิ่งใหญ่ "ปัญญาของแผ่นดิน" บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยถือเป็นแหล่งแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ และการต่อยอดความรู้ ซึ่งไม่ใช่เพียงความรู้ในตำรา แต่รวมถึงการสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ของโลกปัจจุบัน เพราะการเรียนรู้ในโลกปัจจุบันไม่เพียงรู้แจ้งหรือ "รู้ลึก" ในศาสตร์ หรืออาชีพของตนเท่านั้น แต่ต้อง "รู้กว้าง" ในทักษะการใช้ชีวิตและการทำงานคือ การคิดวิเคราะห์ การแยกแยะสิ่งใดถูกหรือผิด มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ ปรับตัวได้ดีพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สื่อสารได้ดีมีประสิทธิภาพ หมั่นพัฒนาตนเอง และเป็นผู้ นำในการแก้ปัญหาทุกระดับ หรือ คุณสมบัติ global professional เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติอย่างเต็มที่ มหาวิทยาลัยมหิดลในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของ

ประเทศจึงมุ่งผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ออกไปเป็น Global Citizen ภายใต้พระราชดำริของ สมเด็จพระบรมราชชนก "True success is not in the learning but in its application to the benefit of mankind" ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลมีเป้าหมายก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) และ เป็น "ปัญญาของแผ่นดิน" อย่างแท้จริงด้วยแนวทางการดำเนินการหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1. การตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ประเทศชาติ 2. การสร้างองค์ความรู้ใหม่ พร้อมปลูกฝัง Innovation Culture 3. การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ โดยนำแนวคิดจินตปัญญาศึกษามาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในของตนเอง และ 4. การสร้างวินัยองค์กรที่เข้มแข็งด้วยวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์องค์ความรู้แบบบูรณาการ จากแนวทางสำคัญข้างต้น กอปรกับความเชี่ยวชาญที่หลากหลายด้านศาสตร์และศิลป์ของนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรผู้มากประสบการณ์ มหาวิทยาลัยมหิดลพร้อมเป็นที่พึ่งพิงทางปัญญา ที่สร้างคุณูปการให้แก่สังคม และประเทศชาติ สมดังปณิธาน "ปัญญาของแผ่นดิน" (อุดม ศชินทร, 2559) (เอกสารจากเว็บไซต์)

#### 4.2 ความเป็นมาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเกิดอหิวาตกโรคระบาดชุกชุมเมื่อ พ.ศ. 2424 ในครั้งนั้นทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งโรงพยาบาลขึ้นชั่วคราวในที่ชุมชนรวม 48 ตำบล ครั้นโรคภัยเสื่อมถอยลง โรงพยาบาลจึงได้ปิดทำการ หากแต่ในพระราชหฤทัยทรงตระหนักว่า โรงพยาบาลนั้นยังประโยชน์บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้พสกนิกรและผู้อยู่ใต้ร่มพระบรมโพธิสมภาร แต่การโรงพยาบาลนั้นเป็นการใหญ่ จำเป็นอยู่ที่ต้องมีคณะกรรมการเพื่อจัดการโรงพยาบาลให้สำเร็จ ดังนั้นเมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2429 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งคอกมิตติจัดการโรงพยาบาลขึ้น เพื่อจัดการตั้งโรงพยาบาลสำหรับพระนคร และเมื่อคอกมิตติจัดการโรงพยาบาลเห็นสมควรให้จัดสร้างโรงพยาบาลขึ้น ณ บริเวณวังกรมพระราชวังบวรสถานพิมุข ทางปากตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา (วังหลัง) พระองค์จึงพระราชทาน พระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เป็นทุนแรกเริ่มในการก่อสร้าง ในระหว่างที่กำลังก่อสร้างโรงพยาบาล สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ ได้ประสูติสิ้นพระชนม์ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ กำหนดการพระเมรุขึ้น ณ เดือนสี่ปีกุน (พ.ศ. 2430) ครั้นเสร็จการพระเมรุแล้วจึงได้มีพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เรือโรงเรียนในการพระเมรุนำไปสร้างโรงพยาบาล ณ บริเวณวังหลัง ทั้งยังพระราชทานสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการพระเมรุ ตลอดจนพระราชทรัพย์ส่วนของสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอพระองค์นั้นแก่โรงพยาบาล ด้วยคอม



มิตติจัดการโรงพยาบาลได้จัดสร้างเรือนพักผู้ป่วยขึ้นหกหลัง เปิดรักษาผู้ป่วยไข้ทั่วไปโดยทำการบำบัดรักษาทั้งแผนปัจจุบันและแผนโบราณของไทย ชาวบ้านทั่วไปเรียกโรงพยาบาลแห่งนี้ว่า “โรงพยาบาลวังหลัง” ครั้นวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงประกอบพิธีเปิดโรงพยาบาล และพระราชทานนามว่า “โรงศิริราชพยาบาล” ภาระการดำเนินงานรักษาพยาบาลของโรงศิริราชพยาบาลมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นจนในเวลาต่อมาปรากฏว่ามีแพทย์ไม่เพียงพอ จึงได้ตั้งโรงเรียนแพทย์ขึ้นในโรงพยาบาลนี้ และเริ่มเปิดสอนตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2433 เป็นต้นมา โดยจัดหลักสูตรการศึกษา 3 ปี สอนทั้งวิชาแพทย์แผนปัจจุบันและแผนโบราณ นายแพทย์ ที เฮยวาร์ด เฮส เป็นอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาแพทย์แผนปัจจุบัน และได้สอนอยู่สองปีก็ลาออก แต่ได้ติดต่อให้นายแพทย์ยอร์ช บรัดเลย์ แมคฟาร์แลนด์ (ศาสตราจารย์พระอภิวชิยาคม) มาสอนแทน นักศึกษาแพทย์รุ่นแรกได้สำเร็จการศึกษา ได้รับประกาศนียบัตรแพทย์เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2436 พร้อมกับที่กรมพยาบาลประกาศเปิดและตั้งชื่อโรงเรียนแพทย์แห่งแรกของประเทศไทยนี้ว่า “โรงเรียนแพทยากร” พ.ศ. 2440 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างโรงเรียนแพทย์ขึ้นให้เป็นหลักฐาน มีอาคารเรียนถาวร และมีที่พักสำหรับนักเรียนด้วย เมื่อการก่อสร้างสำเร็จเรียบร้อย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พร้อมด้วยสมเด็จพระบรมราชินีนาถ จึงได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิด ในวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2443 และ พระราชทานนามใหม่ว่า ราชแพทยาลัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2446 ได้มีการขยายหลักสูตรแพทย์เป็น 4 ปี ยังคงมีวิชาแพทย์ไทยแผนโบราณให้เลือกเรียนเพิ่มเติมจากแผนปัจจุบันแต่มีผู้สนใจลดลง หลังจากที่ให้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ใน พ.ศ. 2448 ให้โอนโรงเรียนราชแพทยาลัยไปขึ้นกับกรมศึกษาธิการ โดยมีโรงศิริราชพยาบาลเป็นสาขาของโรงเรียนสำหรับใช้เป็นที่ฝึกหัดวิชาแพทย์แก่นักเรียน ต่อมาใน พ.ศ. 2450 จึงได้รวมแพทย์ไทยและแพทย์แผนปัจจุบัน เข้าด้วยกันใน ระยะที่พระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นไชนนาทนเรนทร (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาชัยนาทนเรนทรทรงเป็นผู้บัญชาการราชแพทยาลัย ได้ทรงขยายหลักสูตรแพทย์เป็น 5 ปี เมื่อ พ.ศ. 2456 ทรงจัดหาอาจารย์ชาวไทยและชาวต่างประเทศมาช่วยสอน รวมทั้งทรงติดต่อจนศาสตราจารย์ นายแพทย์ เอ จี เอลิส มาสอนพยาธิวิทยาที่ศิริราชด้วย และยังทรงใ้มน้ำวพระทัยสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้ามหิดลอุดุลยเดช กรมขุนสงขลานครินทร์ สมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอุดุลยเดช วิกรม (พระ บรมราชชนก) ให้สอนพระทัยวิชาแพทย์ด้วย วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาโรงเรียนข้าราชการพลเรือนใน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และต่อมาใน วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2460 กระทรวงธรรมการจึงประกาศรวมราชแพทยาลัยเข้าในจุฬาลงกรณ์



มหาวิทยาลัย เปลี่ยนนามเป็น “คณะแพทยศาสตร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” และต่อมาได้เปลี่ยนนามตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2461 เป็น “คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล” และในปีเดียวกันนั้นเองได้มีการขยายหลักสูตรแพทย์เป็น 6 ปี ย้ายการเรียนการสอน 4 ปีแรกไปไว้ที่คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งตั้งอยู่ที่ หอวัง ปทุมวัน บริเวณสนามกีฬาแห่งชาติ คงสอนเฉพาะชั้นปีที่ 5 และ 6 (คลินิก) ที่ศิริราชใน พ.ศ. 2464 รัฐบาลสยามเริ่มเจรจากับมูลนิธิร็อกกีเฟลเลอร์ เพื่อปรับปรุงการศึกษาแพทย์ให้ถึงระดับปริญญา โดยสมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมขุนสงขลานครินทร์ ทรงเป็นผู้แทนฝ่ายไทย ในที่สุดมูลนิธิร็อกกีเฟลเลอร์ได้ให้ความช่วยเหลือทั้งการศึกษาแพทย์ เตรียมแพทย์ และพยาบาล โดยส่งศาสตราจารย์ เอ จี เอลิส เข้ามาเป็นผู้จัดหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตและวิชาพยาบาลวิทยาและศาสตราจารย์อื่น ๆ มาจัดหลักสูตรวิชาสำคัญ ๆ อีก 5 วิชา หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตใช้เวลาศึกษา 6 ปี รับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษา บริบูรณ์ (ม.8) เรียนเตรียมแพทย์ 2 ปีที่จุฬาฯ แล้วเรียนแพทย์อีก 4 ปี ที่ศิริราช นอกจากนั้นมูลนิธิฯ ได้ส่งอาจารย์ไทยจำนวนหนึ่งไปศึกษาต่อต่างประเทศ และออกเงิน ค่าก่อสร้างตึกเรียนและตึกผู้ป่วยใหม่ในโรงพยาบาลศิริราช ส่วนเงินสมทบทางฝ่ายไทยนั้น รัฐบาลไทย ออกเงินบางส่วนและสมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมขุนสงขลานครินทร์ ทรงพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์สมทบจนครบตามสัญญา กับมูลนิธิฯ พระราชกรณียกิจและพระมหากรุณาธิคุณต่อ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลและวงการ แพทย์ไทยของ สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนกมีหลายประการและ ปรากฏเป็นผลสำเร็จดียิ่ง จนบุคลากรทางการแพทย์, สาธารณสุข และประชาชนทั่วไปถือว่าพระองค์ทรงเป็น “องค์บิดาแห่งการแพทย์แผนปัจจุบันของไทย” จากโรงเรียนแพทย์ ต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นคณะแพทยศาสตร์ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีแห่งแรกในประเทศไทย จากนั้นได้จัดตั้ง “มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” ใน พ.ศ. 2485 ครั้นถึง พ.ศ. 2512 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยมหิดล เปลี่ยนนามจากคณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาลเป็นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ได้ทรงพัฒนาระดับมาตรฐานทางวิชาการแพทย์ และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เข้าสู่มาตรฐานสากล (มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2551, น. 23)

#### ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

### ปณิธาน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีปณิธานที่จะผลิตบัณฑิต ให้บริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข และค้นคว้าวิจัย เพื่อสร้าง พัฒนาองค์ความรู้และวิทยาการอย่างต่อเนื่อง โดยยึด ประโยชน์สุขของประชาชนทุกระดับเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุด

### วัฒนธรรมองค์กร

S = Seniority = รักกันดุจพี่น้อง

I = Integrity = ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้

R = Responsibility = รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา

I = Innovation = คิดสร้างสรรค์

R = Respect = ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา

A = Altruism = คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

J = Journey to excellence and sustainability = มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

### อย่างยั่งยืน

#### ค่านิยมองค์กร

I = Integrity = ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้

I = Innovation = คิดสร้างสรรค์

I = Integration = บูรณาการ

A = Altruism = คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

J = Journey to excellence and sustainability = มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

### อย่างยั่งยืน

#### วิสัยทัศน์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดิน มุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

#### พันธกิจ

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีพันธกิจที่จะจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้อง

กับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต

สมรรถนะหลักขององค์กร

1. ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ทั้งงานวิจัย และระบบงาน
2. การสร้างแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ และเห็นแก่ประโยชน์ผู้ป่วยและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
3. ความเชี่ยวชาญในการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคซับซ้อนในระดับตติยภูมิ โดยบูรณาการสมรรถนะหลักขององค์กรทั้งสามด้านในทุกระดับ

วัตถุประสงค์

1. ผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล สามารถทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาวะการณ์ของสังคมสามารถ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม ถือประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ เป็นที่ตั้ง และปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์โดยยึดหลัก อุดมการณ์ อุปลัม กเร
2. วิจัยและพัฒนาความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเชิงบริการสุขภาพ และเชิงพาณิชย์
3. ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานสากลแก่ประชาชนทุกระดับ
4. ชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน
5. ส่งเสริมค่านิยมความเป็นไทย และธำรงรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชาติ
6. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทันสมัย โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นผลงาน

แผนยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2558 - 2562

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. ยกระดับการศึกษาแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพให้แข่งขันได้ในระดับสากล
2. เพิ่มผลงานตีพิมพ์และชื่อเสียงด้านวิชาการในระดับนานาชาติ
3. ได้รับการยอมรับเป็นหนึ่งในผู้นำของโรงพยาบาลโรงเรียนแพทย์

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้คณะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง สามารถแข่งขันได้ในระดับสากลและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

5. ยกย่องบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6. เสริมสร้างภาพลักษณ์ สื่อสารองค์กร สร้างและแสดงความเป็นผู้นำเครือข่ายด้านสุขภาพในกลุ่มโรงเรียนแพทย์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล กำหนด 6 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning Excellence)

กลยุทธ์

ยกระดับหลักสูตรสู่มาตรฐานสากล (Leverage Curricula towards International Standards) เพื่อยกระดับการศึกษาด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพให้แข่งขันได้ในระดับสากล โดยกำหนดให้หลักสูตรแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพได้ตามมาตรฐานสากล ดังนี้

1) หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ผ่านตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานสากล Basic Medical Education ตามเกณฑ์ของ World Federation for Medical Education (WFME) ในปี พ.ศ.2559

2) หลักสูตรปริญญาตรีและหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ ปริญญาโทและปริญญาเอก ผ่านตามเกณฑ์การประเมินของ ASEAN University Network (AUN-QA) ในปี พ.ศ. 2561 สำหรับหลักสูตรนานาชาติระดับปริญญาโทและปริญญาเอกผ่านการประเมินและได้รับรองมาตรฐานในปี พ.ศ.2562

3) หลักสูตรแพทย์ประจำบ้านมีมาตรฐานการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Postgraduate Medical Education ของ World Federation for Medical Education (WFME) ในปี พ.ศ.2561 รวมทั้งการเพาะบ่มคุณลักษณะ S-K-I-L-L-S ได้แก่ จิตวิญญาณของการเป็นแพทย์ (Soul) ความรู้ของวิชาชีพแพทย์ (Knowledge) ทักษะการใช้ข้อมูล สื่อ เทคโนโลยี (Information) การเรียนรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Learning) ความเป็นผู้นำ (Leader) และทักษะทางวิชาชีพ (Skills) ในผู้เรียน พัฒนาระบบการประเมิน จัดระบบการพัฒนาทักษะของนักศึกษา สร้างหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา Dual degree หรือ Joint Degree ร่วมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ ส่งเสริมการวิจัยด้านแพทยศาสตรศึกษา ส่งเสริมการจัดตั้งหลักสูตรนานาชาติ ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายโรงพยาบาลทั้งใน

ประเทศและต่างประเทศแลกเปลี่ยนนักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา พัฒนาความเป็นสากลภายใต้บริบทความเป็นไทย และการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและสังคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นเลิศด้านการวิจัยและวิชาการ (Research and Academic Excellence)

กลยุทธ์

1. สร้างระบบสนับสนุนพื้นฐานเพื่อความเป็นเลิศของการวิจัยแบบครบวงจร
2. ส่งเสริมองค์การให้เป็นที่ยอมรับในเวทีโลก (Promote International Visibility and Global Presence) เพื่อความเป็นเลิศด้านการวิจัยและเป็นผู้นำการวิจัย สร้างระบบสนับสนุนพื้นฐานการวิจัยอย่างครบวงจรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานวิจัย มุ่งเป้างานวิจัยแบบสหสาขาวิชา งานวิจัยแบบแปลงานวิจัยพื้นฐานสู่งานวิจัยคลินิก และสู่งานวิจัยเพื่อสังคม เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ และผลักดันงานวิจัยด้านนโยบาย พัฒนาระบบการบริหารนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาและแปลงทรัพย์สินทางปัญญาเป็นทุนอย่างครบวงจร สร้างเครือข่ายวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ส่งเสริมเครือข่ายวิจัยและผลิตผลงานวิจัยร่วมกับสถาบันทางการแพทย์ระดับโลก รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งหลักสูตรการอบรมระยะสั้นระดับนานาชาติ และการจัดตั้งศูนย์ Siriraj Academic Community Enterprise (SiACE) เพื่อเป็นหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติด้านการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งการนำความร่วมมือของเครือข่ายวิชาการระดับนานาชาติมาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายวิชาการระหว่างคณะกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกให้มาบรรยาย สอนแสดงและเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการจัดสรรทุนสนับสนุนให้บุคลากรไปนำเสนอบทความทางวิชาการในเวทีต่างๆ เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและเกียรติภูมิของคณะ ให้เป็นที่ยอมรับในเวทีโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมบริการทางการแพทย์ (Innovation Healthcare Service Excellence)

กลยุทธ์

1. พัฒนาและผลักดันศูนย์บูรณาการความเป็นเลิศด้านการบริการทางการแพทย์ การวิจัยและการศึกษา (Develop & Enable Integrated Center of Excellence in Services, Research and Education)
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริการทางการแพทย์ (Increase Hospital Efficiency) เพื่อพัฒนา ผลักดันและยกระดับศูนย์การบริการทางการแพทย์ภายในคณะ ให้เป็นที่ยอมรับใน

ระดับมาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองต่อการเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ที่สร้างพลวัตรของความ เป็นเลิศ นวัตกรรมบริการทางการแพทย์ ซึ่งนำมาตรฐานการดูแลรักษาพยาบาลแก่สังคม และเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคเอเชีย โดยจัดตั้งเป็น ศูนย์บูรณาการความเป็นเลิศด้านการบริการทาง การแพทย์ การวิจัยและการศึกษา แนวคิดพื้นฐานของศูนย์บูรณาการฯ คือ 1) มีความร่วมมือ ของสหสาขาวิชาการทางการแพทย์ 2) บูรณาการร่วมกับพันธกิจด้านการวิจัยที่ต้อง มีผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ 3) เชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือ ต่างๆ ของคณะ ทั้งการแลกเปลี่ยนวิชาการและการฝึกอบรม 4) พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบุคลากร ทางทางการแพทย์ เพื่อประโยชน์และรับใช้สังคม 5) พัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 6) ผลการ ดำเนินการที่เป็นเลิศด้านคุณภาพด้านการรักษาและบริการ นำมาซึ่งรายได้ที่สามารถอยู่รอด ได้อย่างยั่งยืน โดยคณะ จะทำการประเมินศักยภาพของศูนย์บริการทางการแพทย์ต่างๆ โดยผ่าน ขั้นตอน ดังนี้

- ประเมินศักยภาพศูนย์บริการทางการแพทย์ โดยการประเมิน วิเคราะห์ ศักยภาพและหาโอกาสในการพัฒนาศูนย์ดังกล่าว เพื่อยกระดับและนำไปสู่ศูนย์บูรณาการความ เป็นเลิศด้านการบริการทางการแพทย์ การวิจัยและการศึกษา (Integrated Center of Excellence, iCOE)
- จัดทำแผนการพัฒนา แผนงบประมาณ แผนทรัพยากรและกำลังคน แผนการเติบโต แผนกลยุทธ์การดำเนินงาน แผนบูรณาการด้านการวิจัยและการศึกษา แผนการ ติดตามและประเมินผลของศูนย์บูรณาการดังกล่าว
- ประเมินความเป็นไปได้ในการลงทุน และความคุ้มค่าของโครงการ
- ดำเนินการตามแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้
- ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืน

สำหรับศูนย์บริการทางการแพทย์ที่ประเมินแล้วยังอยู่ในช่วงการพัฒนา ศักยภาพ นั้นคณะกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการดังนี้ 1) คุณภาพในการให้บริการทางการแพทย์ 2) ความพึงพอใจของผู้ป่วยที่ใช้บริการ 3) ความอยู่รอดทางการเงิน 4) การเติบโตอย่างต่อเนื่อง และ 5) ระบบบริหารจัดการความเสี่ยงและความปลอดภัยในการให้บริการทางการแพทย์ เพื่อยกระดับให้ศูนย์บริการทางการแพทย์ดังกล่าว เป็นศูนย์ที่มีประสิทธิภาพสูงและนำไปสู่ศูนย์ บูรณาการความเป็นเลิศด้านการบริการทางการแพทย์ การวิจัยและการศึกษาต่อไป



ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (Management Excellence and Sustainability)

กลยุทธ์

1. บริหารการเงินเพื่อความยั่งยืน (Leverage Financial Sustainability)
2. ขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบสารสนเทศ (Develop IT-driven Organization)
3. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ (Enhance Good Governance & Management Excellence)

การบริหารจัดการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งในด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การบริหารทรัพยากร โดยรักษาความมั่นคงและสมดุลระหว่างรายได้และรายจ่ายได้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร จัดการด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรการจัดทำแผนแม่บทด้านสารสนเทศที่สำคัญ การส่งเสริมธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ด้วยข้อมูลการบริหารจัดการผลการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานของระดับคณะฯ จนถึงระดับภาควิชา กระบวนการตรวจสอบภายในและระบบบริหารความเสี่ยง และการบูรณาการการจัดการองค์กรตามมาตรฐานสากลด้วยเกณฑ์ TQA เพื่อสนับสนุนให้คณะฯ เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยผ่านการรับรอง TQC ในปี พ.ศ.2559 และผ่านการรับรอง TQA ในปี พ.ศ.2562

ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง (High Engagement and High Performance Organization)

กลยุทธ์

1. ยกระดับสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (Implement Performance – driven Organization)

2. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ (Enhance Learning Organization towards Excellence) กำหนดความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ต่างๆ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล วิเคราะห์และกำหนดอัตรากำลัง ชี้วัดความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสม เสริมสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน เน้นการทำงานเพื่อส่วนรวม ปลูกฝังวัฒนธรรมศรัทธา สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมดุลให้เกิดความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กรและผลงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากรและระบบการประเมินผลระดับภาควิชา หน่วยงานการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและผู้สืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามผลงานหรือความสามารถ และธำรงรักษาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง เสริมสร้างคณะฯ

ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 องค์กรที่มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อสังคม (Effective Corporate Communication and Social Responsibility)

#### กลยุทธ์

1. เสริมสร้างภาพลักษณ์และการสื่อสารองค์กร
2. สร้างเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม

เพื่อเสริมสร้างและรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลผู้ประกอบการซึ่งประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้บริจาคเงิน ผู้บริจาคโลหิต สื่อมวลชน ผู้ทำคุณประโยชน์ และศิษย์เก่า เพื่อนำพลังจากผู้อุปการะดังกล่าวมาสนับสนุนในการทำกิจกรรมของคณะฯ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพการรับรู้ของการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการสื่อสารภายในองค์กรเน้นการพัฒนาความร่วมมือของภาควิชา/หน่วยงานภายในองค์กร ผ่านโครงการเพื่อเชื่อมโยงการสื่อสารในระดับภาควิชา/หน่วยงานกับระดับคณะฯ ต่อบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมในการทำงาน โดยดำเนินโครงการที่เป็นแบบอย่างด้านนโยบายสาธารณะและชี้นำสังคม ซึ่งคณะฯ เป็นแกนหลักระดมความร่วมมือ เผยแพร่วิทยาการด้านการศึกษา วิจัย และวิชาการ และการบริการสุขภาพสู่สังคมให้เป็นที่ประจักษ์ รวมทั้งเป็นแหล่งอ้างอิงของประเทศทางด้านสุขภาวะผ่านโครงการ เพื่อบูรณาการแนวคิดกับบริบทของชุมชนเมือง ที่คณะฯ ทำหน้าที่ประสานและเชื่อมโยงการใช้วิชาการเป็นแนวทางการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งในด้านสุขภาพ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2562a) (เอกสารจากเว็บไซต์)

อาจสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ต่างๆ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งองค์กรพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถตามความเหมาะสม และเสริมสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน เน้นการทำงานเพื่อส่วนรวม ปลูกฝังวัฒนธรรม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมดุลให้เกิดความสุข และสร้างความผูกพันต่อองค์กรและผลงาน

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

ฟอรัท็อฟ (Fjortoft, 1993, p. 26) ได้สรุปผลของการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจ

กับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และจำนวนการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิก และการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน และหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

โยนนั้น (Yoannone, 1993, p. 2271, อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546, น. 64) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิสัมพันธ์และความผูกพันในเป้าหมายของการจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูลของแผนในมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจาก กลยุทธ์ในการวางแผน การตัดสินใจที่เหมาะสมกับความผูกพัน และกลยุทธ์ในการวางแผนเป้าหมาย ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการปฏิสัมพันธ์และพึงพอใจในเป้าหมายขององค์กร และตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงความผูกพันในการวางแผนเป้าหมาย ได้แก่ ทศนคติของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัย

ทาเทอร์ (Tarter, 1993, p. 1701, อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546, น. 64) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย โดยศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีตัวแปร 3 ตัว คือ งาน การจัดองค์กร และคุณลักษณะของบุคลากร โดยมีสมมติฐานในการวิจัยว่า ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดลักษณะของงาน และลักษณะของบุคลากรน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า 1. ด้านคุณลักษณะของงานมีความแตกต่างกันด้านคณิตศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ 2. ผู้นำกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในด้านทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ การสื่อสาร และตำแหน่งทางวิชาการ

เมาเซอร์ (Mauser, 1994, p. 1395, อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546, น. 64) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางกายภาพในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาในด้าน (1) การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานของอาจารย์ (3) คุณลักษณะของบรรยากาศองค์กรและระดับความผูกพันโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ 225 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) อาจารย์มีความผูกพันกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) คุณลักษณะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน  
 3) บรรยากาศองค์การ และนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่พยากรณ์ ความผูกพันระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์ 4) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่พยากรณ์ในการทำงานและความทุ่มเทไม่พบในการพยากรณ์ความผูกพันและความกดดันในการทำงานในทางลบ 5) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่พยากรณ์เรื่องความผูกพันที่สำคัญ ในด้านการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แครเกอร์ (Kraeger, 1993, p. 1701, อ้างถึงใน นพวรรณ ยุติธรรม, 2550, น. 63) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันในการสอนของอาจารย์ พบว่า การมีเสรีภาพทางวิชาการทำให้เกิดความผูกพันในการสอน พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร การแต่งตั้งบุคลากร การทดลองงานและการให้ออกจากงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์

ออร์เพน (Orpen, 1993, p. 557, อ้างถึงใน นพวรรณ ยุติธรรม, 2550, น. 64) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อทดสอบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานมากกว่าองค์กรที่มีบรรทัดฐานของวัฒนธรรมอ่อน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานใหม่ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกทางสังคมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่มีบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมแข็งแกร่งเท่านั้น

ไวเกล (Vogel, 1994, p. 80, อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพรหมณ์, 2546, น. 65) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในการสอนในวิทยาลัยชุมชนฮิลลินอยส์ โดยศึกษาจากอธิการบดีและรองอธิการบดี 96 คน อาจารย์ 341 คน จาก 48 วิทยาลัย มีปัญหาในการวิจัย 3 ข้อ คือ 1) ความผูกพันในการบริหาร การสอน การรายงานผู้บริหาร และความผูกพันของอาจารย์อยู่ในระดับใด 2) ความแตกต่างระหว่างความผูกพันในการรายงานผู้บริหาร และการยอมรับของอาจารย์อยู่ในระดับใด 3) ปัจจัยใดบ้างที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพัน และความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์กับผู้บริหารมีความผูกพันรวมกันอยู่ในระดับ 5.1 ซึ่งอยู่สูงมากกว่าจุดกึ่งกลางของการวัด ผู้บริหารมีความผูกพันอยู่ในระดับ 7.1 ซึ่งมีนัยสำคัญในระดับ .0001 และอาจารย์มีความผูกพันในระดับ 4.6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับในระดับสูง ได้แก่ กฎระเบียบของวิทยาลัยและบรรยากาศในวิทยาลัยซึ่งมีนัยสำคัญในระดับสูง และปัจจัยการสอนและความผูกพันของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาส

ก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้ถึงความยุติธรรม ของการได้รับรายได้ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสมานฉันท์ของกลุ่มพนักงาน โอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

## 5.2 ผลงานวิจัยในประเทศ

วรรณี รัตนพันธ์ (2552, น. 90-108) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จากกลุ่มตัวอย่าง 359 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยรวมของบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความปรารถนาที่รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาด้านความเชื่อมั่นอันแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.83 ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยรวม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้านโดยรวม พบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มนสิชา อนุกุล (2553, น. 54-57) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน



ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการทำงานร่วมกัน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม

ธีรพงษ์ บุญรักษา (2553, น. 60-65) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 391 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และการวิเคราะห์ด้วยสถิติพหุคูณถดถอยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรในบรรทัดฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

ดอเลาะ นูร์มัน , แก้วจำนงค์, และ ศิริโชติ (2013, น. 110) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ผลจากการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 3) การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภาสินี วิเชียร (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากงานวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง รวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 1 บุคลากรมีการยอมรับแนวทางการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง



2. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

3. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ

4. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 องค์ประกอบ

5. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ยอมรับแนวทางการบริหารงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

6. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

7. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงาน เป็นลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ สาย ข ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

นพวรรณ ยุติธรรม (2550, น. 98) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากในด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้สึkmั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามที่เป็นจริงมีความสัมพันธ์กับความรู้สึผูกพันกับองค์กร

อาจสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาของ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 2,674 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ แฮร์และคณะ (Hair; et al, 2006, p. 245) ซึ่งเสนอว่า ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ต้องมีขนาดอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงเป็น 120 คน เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่รายงานอัตราการตอบกลับ ของผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 60 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้จำนวนทั้งหมด 192 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควต้าเลือกกลุ่ม ตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้บุคลากรแต่ละหน่วยงาน ดัง แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

| ลำดับ | หน่วยงาน/สังกัด | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|-------|-----------------|---------|---------------|
| 1     | ภาควิชาทั้งหมด  | 2,182   | 158           |
| 2     | ฝ่ายการศึกษา    | 276     | 20            |
| 3     | โรงเรียนและสถาน | 179     | 14            |
| รวม   |                 | 2,674   | 192           |

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2561

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจำนวน 1 ฉบับ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม ตามการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ศึกษาเอกสาร บทความ วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อนำมากำหนดขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 13 ข้อ ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน 14 ข้อ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร 13 ข้อ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน 15 ข้อ ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุ

อุปกรณ์ในที่ทำงาน 15 ข้อ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร 14 ข้อ และด้านความผูกพันต่อองค์กร 15 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 99 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อรับคำแนะนำในการตรวจแก้ไขเนื้อหาของแบบสอบถาม

5. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 3 และ 4 มาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามศัพท์แล้วคัดกรองข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์โดยคัดเลือกข้อคำถาม และทำการวิเคราะห์เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 248-249) พร้อมทั้งพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 11 ข้อ ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 10 ข้อ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 9 ข้อ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 11 ข้อ ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 7 ข้อ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 8 ข้อ และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 12 ข้อ มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์รวมทั้งสิ้นจำนวน 68 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับลูกจ้างชั่วคราวของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อ คือ หาค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทั้งหมด โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) แล้วพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์, 2527, น. 165-166)

- แบบสอบถามปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 11 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27 – 0.52 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.95

- แบบสอบถามปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 – 0.71 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.95

- แบบสอบถามปัจจัยด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 9 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.70 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.95

- แบบสอบถามปัจจัยด้านปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 11 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.48 - 0.84 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.95

- แบบสอบถามปัจจัยปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 7 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.67 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.95

- แบบสอบถามปัจจัยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 8 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25 – 0.68 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.95

- แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทั้งหมด 12 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.62 ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.95

8. หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามนำข้อที่ผ่านการคัดเลือกวิเคราะห์ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.959

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

10. ปรับปรุงแบบสอบถามจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล 6 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนไว้ ดังนี้

5 มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด



- 4 ค่อนข้างมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก  
 3 ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง  
 2 ค่อนข้างน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างน้อย  
 1 น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามเป็นรายชื่อและรายด้านไว้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมากที่สุด  
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 2** แบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนไว้ ดังนี้

- 5 มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด  
 4 ค่อนข้างมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก  
 3 ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง  
 2 ค่อนข้างน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างน้อย  
 1 น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามเป็นรายชื่อและรายด้านไว้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมากที่สุด  
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราช

พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างเสรี โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในเชิงบรรยาย เพื่อใช้ในการประกอบ การอภิปรายผลการวิจัย

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อหน่วยงานในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา
3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการส่งไปตามหน่วยงานต่างๆ หลังจากนั้นเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแต่ละชุด คัดเฉพาะชุดที่มีการตอบข้อมูลครบถ้วนเท่านั้น นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

### **การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล**

#### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้
  - 1.1 สถิติที่ใช้ในการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ การหาคุณภาพของเครื่องมือพิจารณาจากคะแนนดัชนี (Index of Item Objective Congruency: IOC) โดยค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
  - 1.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทั้งหมด โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2527, น. 165-166)
  - 1.3 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 161)

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

### 2.1 สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่คำนวณแล้ว เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

### 2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตรของเพียร์สัน (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น.103)

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

สูงกว่า .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

.71 - .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.30 - .70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

.20 - .10 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

.00 ไม่มีความสัมพันธ์

### 2.3 การวิเคราะห์การถดถอย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

|                    |     |                                                      |
|--------------------|-----|------------------------------------------------------|
| X 1                | แทน | วัฒนธรรมองค์กร                                       |
| X 2                | แทน | เจตคติที่มีต่องาน                                    |
| X 3                | แทน | ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร             |
| X 4                | แทน | สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน                   |
| X 5                | แทน | สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน                     |
| X 6                | แทน | นโยบายและการบริหารงานขององค์กร                       |
| k                  | แทน | คะแนนเต็มของแบบสอบถาม                                |
| Y                  | แทน | ความผูกพันต่อองค์กร                                  |
| n                  | แทน | จำนวนบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง                          |
| $\bar{x}$          | แทน | ค่าเฉลี่ย                                            |
| S.D.               | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                              |
| SE                 | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด                    |
| df                 | แทน | ค่าองศาแห่งความอิสระ (degree of freedom)             |
| SS                 | แทน | ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (sum of squares)            |
| MS                 | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (mean squares)     |
| r                  | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                      |
| r <sup>2</sup>     | แทน | กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ           |
| r <sup>2</sup> adj | แทน | กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบปรับแก้ |
| b                  | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ       |
| $\beta$            | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| SE b               | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ |
| F                  | แทน | ค่าการแจกแจงแบบ F (F-distribution)                   |
| t                  | แทน | ค่าการแจกแจงแบบ t (t-distribution)                   |

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา
2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาและตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression)

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

4.2 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่านำนัยความสำคัญโดยใช้ค่าที (t-test)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ค่าสถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 192 คน และได้รับกลับคืน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 83.85 ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ลำดับ | ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร             | จำนวนคน<br>(n=161) | ร้อยละ        |
|-------|------------------------------------|--------------------|---------------|
| 1     | เพศ                                |                    |               |
|       | ชาย                                | 46                 | 28.60         |
|       | หญิง                               | 115                | 71.40         |
|       | <b>รวม</b>                         | <b>161</b>         | <b>100.00</b> |
| 2     | อายุ                               |                    |               |
|       | 20-29 ปี                           | 24                 | 14.90         |
|       | 30-39 ปี                           | 78                 | 48.50         |
|       | 40-49 ปี                           | 43                 | 26.70         |
|       | 50 ปีขึ้นไป                        | 16                 | 9.90          |
|       | <b>รวม</b>                         | <b>161</b>         | <b>100.00</b> |
| 3     | หน่วยงาน                           |                    |               |
|       | ฝ่ายการศึกษา                       | 90                 | 55.90         |
|       | ภาควิชา                            | 55                 | 34.20         |
|       | ศูนย์/สถาน/โรงเรียน                | 16                 | 9.90          |
|       | <b>รวม</b>                         | <b>161</b>         | <b>100.00</b> |
| 4     | ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ |                    |               |
|       | ต่ำกว่า 1 ปี                       | 10                 | 6.20          |
|       | 1-5 ปี                             | 43                 | 26.70         |
|       | 6-10 ปี                            | 45                 | 28.00         |
|       | 11 ปีขึ้นไป                        | 63                 | 39.10         |
|       | <b>รวม</b>                         | <b>161</b>         | <b>100.00</b> |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 161 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.4 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 หน่วยงานฝ่ายการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 55.9 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.1



## 2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม และรายด้าน

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

| (n=161)                                                |           |      |                      |
|--------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| ตัวแปร                                                 | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $X_1$ )                           | 3.60      | 0.56 | เห็นด้วยมาก          |
| ด้านเจตคติที่มีต่องาน ( $X_2$ )                        | 3.56      | 0.66 | เห็นด้วยมาก          |
| ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ( $X_3$ ) | 3.21      | 0.64 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ( $X_4$ )       | 3.48      | 0.72 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ( $X_5$ )         | 3.54      | 0.71 | เห็นด้วยมาก          |
| ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ( $X_6$ )           | 3.20      | 0.72 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Y)                            | 3.44      | 0.50 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| รวม                                                    | 3.44      | 0.51 | เห็นด้วยปานกลาง      |

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายด้านส่วนใหญ่เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเจตคติที่มีต่องาน และด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นรายข้อ

| (n=161)                                                                                           |           |      |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| ตัวแปร                                                                                            | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
| 1. ท่านรู้สึกได้ถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร                                                 | 3.39      | 0.84 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |
| 2. ท่านมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากับสมาชิกในกลุ่มหรือทีม                                                | 3.43      | 0.78 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |
| 3. ท่านมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและการทำงานของตนมากกว่า<br>รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา               | 3.37      | 0.81 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |
| 4. ลักษณะการทำงานมีความมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม                                                    | 3.60      | 0.83 | เห็นด้วยมาก          |
| 5. ท่านแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานเป็น<br>ประจำ                              | 3.61      | 0.75 | เห็นด้วยมาก          |
| 6. ท่านและผู้บังคับบัญชามีการประสานงานและสื่อสารกันได้<br>ตลอดเวลา                                | 3.64      | 0.87 | เห็นด้วยมาก          |
| 7. ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจาก<br>ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                  | 3.36      | 0.89 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |
| 8. ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน                                                 | 3.44      | 0.67 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |
| 9. ท่านมีความผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน                                                | 3.70      | 0.87 | เห็นด้วยมาก          |
| 10. ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานของกลุ่มและเสียสละเวลาส่วนตัว<br>ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย | 3.99      | 0.64 | เห็นด้วยมาก          |
| 11. ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นเรื่องสำคัญ                                             | 4.11      | 0.74 | เห็นด้วยมาก          |
| รวม                                                                                               | 3.60      | 0.56 | เห็นด้วยมาก          |

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1, 2, 3, 7, 8 เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน เป็นรายข้อ

| (n=161)                                                    |           |      |                  |
|------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| ตัวแปร                                                     | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม            | 3.88      | 0.77 | เห็นด้วยมาก      |
| 2.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต        | 3.53      | 0.88 | เห็นด้วยมาก      |
| 3.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ         | 3.54      | 0.82 | เห็นด้วยมาก      |
| 4.งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต             | 3.43      | 0.88 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 5.งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว    | 3.54      | 0.82 | เห็นด้วยมาก      |
| 6.งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์          | 3.61      | 0.79 | เห็นด้วยมาก      |
| 7.งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเป็นคนที่มีคุณภาพ              | 3.71      | 0.72 | เห็นด้วยมาก      |
| 8.งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ          | 3.74      | 0.75 | เห็นด้วยมาก      |
| 9.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ              | 3.66      | 0.80 | มาก              |
| 10.งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.01      | 1.02 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| รวม                                                        | 3.56      | 0.66 | เห็นด้วยมาก      |

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านเจตคติที่มีต่องาน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 4 เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อ  
ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เป็นรายข้อ

|                                                                                |           |      |                      | (n=161) |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|---------|
| ตัวแปร                                                                         | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |         |
| 1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่                  | 3.17      | 0.86 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |
| 2.สวัสดิการการกักขังที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม                               | 3.22      | 0.84 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |
| 3.เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ องค์กรได้ช่วยเหลือท่านอย่าง<br>เต็มที่  | 3.32      | 0.84 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |
| 4.ท่านพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษ(ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนืองาน<br>ปกติ      | 2.82      | 1.01 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |
| 5.ท่านพอใจกับคุณภาพและราคาของร้านค้าสวัสดิการขององค์กร                         | 3.14      | 0.81 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |
| 6.ท่านพอใจกับเงินปันผลจากหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย                        | 3.24      | 0.85 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |
| 7.ท่านพอใจกับการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี                                     | 3.57      | 0.84 | เห็นด้วยมาก          |         |
| 8.ท่านพอใจกับสวัสดิการในการช่วยเหลือคนในครอบครัวของท่าน                        | 3.17      | 0.84 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |
| 9.ท่านพอใจกับการให้บริการข่าวสารของมหาวิทยาลัยได้รับรู้อย่าง<br>ทันทั่วทั้งที่ | 3.29      | 0.77 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |
| รวม                                                                            | 3.21      | 0.64 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง  |         |

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 7 เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน เป็นรายข้อ

| (n=161)                                                                   |           |      |                      |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| ตัวแปร                                                                    | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
| 1.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน                               | 3.26      | 1.00 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| 2.ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน                                       | 3.27      | 0.94 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| 3.ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องเมื่อท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี            | 3.20      | 0.99 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| 4.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในด้านพัฒนาความรู้<br>ความสามารถ        | 3.37      | 1.01 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| 5.ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาในการ<br>ปฏิบัติงาน      | 3.35      | 1.02 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| 6.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน                                | 3.88      | 0.75 | เห็นด้วยมาก          |
| 7.เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน                      | 3.60      | 0.81 | เห็นด้วยมาก          |
| 8.เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้านการงานและด้าน<br>ส่วนตัว            | 3.45      | 0.75 | เห็นด้วยปานกลาง      |
| 9.ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้                     | 3.69      | 0.80 | เห็นด้วยมาก          |
| 10.เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน<br>ร่วมกับท่าน | 3.63      | 0.83 | เห็นด้วยมาก          |
| 11.ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบ<br>ปัญหา       | 3.62      | 0.86 | เห็นด้วยมาก          |
| รวม                                                                       | 3.48      | 0.72 | เห็นด้วยปานกลาง      |

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาศงคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน โดยรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อเห็นด้วยในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 6, 7, 9, 10, 11 เห็นด้วยในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เป็นรายข้อ

| (n=161)                                                  |           |      |                  |  |
|----------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|--|
| ตัวแปร                                                   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |  |
| 1.วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน       | 3.45      | 0.89 | เห็นด้วยปานกลาง  |  |
| 2.คอมพิวเตอร์ในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน    | 3.58      | 0.88 | เห็นด้วยมาก      |  |
| 3.การจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานของหน่วยงานจัดไว้ได้อย่างเหมาะสม | 3.45      | 0.90 | เห็นด้วยปานกลาง  |  |
| 4.ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์มาใช้ปฏิบัติงาน     | 3.30      | 0.98 | เห็นด้วยปานกลาง  |  |
| 5.ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน      | 3.82      | 0.77 | เห็นด้วยมาก      |  |
| 6.หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี                  | 3.66      | 0.79 | เห็นด้วยมาก      |  |
| 7.ห้องทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะแก่การปฏิบัติงาน      | 3.55      | 0.92 | เห็นด้วยมาก      |  |
| รวม                                                      | 3.54      | 0.71 | เห็นด้วยมาก      |  |

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาศงคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อเห็นด้วย อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1, 3, 4 เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นรายชื่อ

(n=161)

| ตัวแปร                                                                     | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้                                  | 3.24      | 0.98 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเที่ยงตรง                        | 3.06      | 0.95 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติ                         | 3.41      | 0.81 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงาน<br>ทุกเรื่อง         | 3.33      | 0.82 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้<br>ทันสมัย               | 3.32      | 0.81 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรมีความสอดคล้องกับ<br>ผลการปฏิบัติงาน | 3.06      | 0.97 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| ท่านมีโอกาสรับทราบปัญหาต่างๆ ขององค์กร                                     | 3.19      | 0.78 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาขององค์กร                         | 3.01      | 0.82 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| รวม                                                                        | 3.20      | 0.72 | เห็นด้วยปานกลาง  |

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยรวมและเป็น  
รายชื่อเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

### 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร

| ตัวแปร                                                             | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | Y        |
|--------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------|
| วัฒนธรรมองค์กร (X <sub>1</sub> )                                   | 1.000          | .657(**)       | .412(**)       | .768(**)       | .436(**)       | .608(**)       | .536(**) |
| เจตคติที่มีต่องาน (X <sub>2</sub> )                                |                | 1.000          | .563(**)       | .720(**)       | .462(**)       | .536(**)       | .528(**) |
| ความพึงพอใจต่อ<br>ผลตอบแทนที่ได้รับจาก<br>องค์กร (X <sub>3</sub> ) |                |                | 1.000          | .588(**)       | .593(**)       | .646(**)       | .463(**) |
| สัมพันธ์ภาพระหว่าง<br>บุคลากรในที่ทำงาน (X <sub>4</sub> )          |                |                |                | 1.000          | .553(**)       | .694(**)       | .551(**) |
| สถานที่และวัสดุอุปกรณ์<br>ในที่ทำงาน (X <sub>5</sub> )             |                |                |                |                | 1.000          | .551(**)       | .526(**) |
| นโยบายและการ<br>บริหารงานขององค์กร<br>(X <sub>6</sub> )            |                |                |                |                |                | 1.000          | .518(**) |
| ความผูกพันต่อองค์กร<br>(Y)                                         |                |                |                |                |                |                | 1.000    |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 พบว่า ตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับ

กับเกณฑ์ พบว่า ทุกตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.551 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.536, 0.528, 0.526, 0.518, และ 0.463 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัย พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.412 ถึง 0.768 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในสูงที่สุดนั้น เป็นปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทำงาน กับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

#### 4. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F      |
|------------------|-----|--------|-------|--------|
| Regression       | 3   | 17.272 | 5.757 | 37.343 |
| Residual         | 157 | 24.206 | 0.154 |        |
| total            | 160 | 41.478 |       |        |

$R=0.645$ ,  $R^2=0.416$ , Adjusted  $R^2 = 0.405$

จากตาราง 12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.645 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่า

เท่ากับ 0.416 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 6 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.6

4.2 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่า  
นัยสำคัญของค่าโดยใช้ค่าที (t-test) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 13 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สายสนับสนุนด้านการศึกษา

| ตัวแปรพยากรณ์ที่ดี                     | b    | SE <sub>est</sub> | $\beta$ | t       | p     | ลำดับ |
|----------------------------------------|------|-------------------|---------|---------|-------|-------|
| สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน (X 5) | .227 | .051              | .315    | 4.493** | 0.001 | 2     |
| วัฒนธรรมองค์กร (X 1)                   | .236 | .075              | .259    | 3.144** | 0.002 | 1     |
| เจตคติที่มีต่องาน (X 2)                | .163 | .064              | .212    | 2.526** | 0.013 | 3     |

จากตาราง 13 พบว่า คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และเจตคติที่มีต่องาน ส่งผลทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาคำนำนัยสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดโดยมีค่าำนำนัยสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.315 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ซึ่งมีค่าำนำนัยสำคัญ เท่ากับ 0.259 และ 0.212 ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการค้นหาค่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

| ตัวแปรพยากรณ์ที่ดี                     | b    | SE <sub>est</sub> | $\beta$ | t     | p     | ลำดับ |
|----------------------------------------|------|-------------------|---------|-------|-------|-------|
| สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน (X 5) | .227 | .051              | .315    | 4.493 | 0.000 | 1     |
| วัฒนธรรมองค์กร (X 1)                   | .236 | .075              | .259    | 3.144 | 0.002 | 2     |
| เจตคติที่มีต่องาน (X 2)                | .163 | .064              | .212    | 2.526 | 0.013 | 3     |

R=0.645, Constant 1.205,  $R^2=0.416$ , Adjusted  $R^2 = 0.405$

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์แบบการถดถอยพหุคูณ(Stepwise Multiple Regression) ปัจจัย สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และเจตคติที่มีต่องาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาได้ร้อยละ 41.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เจตคติที่มีต่องาน มีค่า น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ(b) เท่ากับ 0.236, 0.227 และ 0.163 ตามลำดับ เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.205 + 0.236 X_1 + 0.227 X_5 + 0.163 X_2$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.259 X_1 + 0.315 X_5 + 0.212 X_2$$

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2561 จำแนกตามหน่วยงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 192 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมา จำนวน 161 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.85
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 68 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และตอนท้ายของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .959

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป



2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยนำมาหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3. ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิเคราะห์โดยใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตรของเพียร์สัน

5. ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ปราบกฎผลการวิจัยดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ปัจจัยด้านสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

ขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.645 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.60

4. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เท่ากับ 0.315 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยเจตคติที่มีต่องาน เท่ากับ 0.259 และ 0.212 ตามลำดับ

## การอภิปรายผล

1. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรเมื่อได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไปอีก เช่น ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการด้านสังคม ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้นในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในทุกๆ ด้าน ทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์มี 3 ระดับ คือ ความต้องการที่จะดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโต เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการทำงานที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นด้วย และสอดคล้องกับ ดอเลาะ นูรีมัน และคนอื่น ๆ (2013, น. 110) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน

ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า ตัวแปรปัจจัยบางประการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชานั้นมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และคอยแนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีด้วยเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีการยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องมีเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีสังคมของแฟร์ชิลด์ (Fairchild, 1964) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เรื่องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ การกระทำหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกันที่เกี่ยวข้องกับคนและความสัมพันธ์ระหว่างคนรวมทั้งระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม ถ้าหากบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะพยากรณ์ได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแมนเนียน (Manion, 2003, อ้างถึงใน ชุมสุข สุขหิน, 2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาลพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับ คณิศ จุลสุคนธ์ (2555, น. 52-65) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง

สัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานเต็มไปด้วยความราบรื่น และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 วัฒนธรรมองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปลูกฝังค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลยึดถือตามพระราชปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ที่ว่า ให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภ ทรัพย์ และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งวิชาชีพไว้ให้บริสุทธิ์ เป็นหลักยึดเหนี่ยวด้านจิตใจที่สำคัญที่ทำให้บุคลากร คิดและทำงานต่างๆ ไปในแนวทางเดียวกันทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร จนเกิดเป็นคุณลักษณะที่ดีต่อกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ ระหว่างทีม มีการประสานงานและสื่อสารกันได้ตลอดเวลา ทำให้เข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของคณะฯ อย่างชัดเจน เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานขององค์กรและเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งสอดคล้องกับ เดนิสัน (Daniel R. Denison, 1990) ที่ศึกษาในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นก่อให้เกิดความผูกพันและการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อองค์กร และการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร การประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ จึงทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ปารีชาติ ขำเรือง และ กระมล ทองธรรมชาติ (2555, น. 90-101) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Denison (Denison D. R., 1995, p. 204-223) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมาก ถ้าหากวัฒนธรรมองค์กรเหล่านั้นก่อให้เกิดความผูกพันและการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นภายในองค์กร

2.3 เจตคติที่มีต่องาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร จนทำให้มีความทุ่มเท

ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เกิดเป็นความภาคภูมิใจในการที่ได้ปฏิบัติงานที่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเพราะถือว่าเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม สร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองและครอบครัว การปฏิบัติงานทำให้มองเห็นความก้าวหน้าต่อตนเองและความสำเร็จในชีวิต มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถจึงทำให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2545, น. 138) ให้ความหมายของเจตคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ปาริชาติ ขำเรือง และ กระมล ทองธรรมชาติ (2555, น. 90-101) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยมี ค่าสถิติ Gamma เท่ากับ 0.65 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอาจารย์มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพและองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุติรัตน์ ถาวรโร และ ภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์ (2551, น. 448) ที่พบว่า เจตคติต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เมฆาศรีสมนาถ และ คณะ (2558, น. 166-175) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า องค์การราชการที่มีความมั่นคงการจ้างงานของบุคลากรก็มีความมั่นคงส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบเพื่อผลสำเร็จของงาน และมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร

3. การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยเจตคติที่มีต่องาน ส่งผลทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยบางประการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้



3.1 วัฒนธรรมองค์กร เหตุผลที่ทำให้วัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางบวกต่อความผูกพันขององค์กรนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลให้ความสำคัญ เน้นย้ำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปธรรมกับบุคลากรทุกระดับ สร้างลักษณะที่บอกถึงความเป็นศิริราช สิ่งที่ยึดปฏิบัติอยู่แล้ว และที่เป็นแนวทางเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อการเผยแพร่ให้สามารถจำง่ายและเป็นแนวทางการดำเนินงานของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์กรดังนี้ Seniority คือ กัลยาณมิตร ช่วยเหลือกัน Integrity คือ ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม Responsibility คือ คิดถึงประโยชน์ขององค์กร รับผิดชอบ Innovation คือ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ Respect คือ เห็นคุณค่าของคนทุกระดับ Altruism คือ เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่เห็นแก่ตัว Journey to excellence and sustainability คือ ร่วมมือร่วมใจ สู่ความเป็นเลิศ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2562c) (เอกสารจากเว็บไซต์) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำและการบริหารเป็นอย่างมาก ผู้นำและผู้บริหารจะพิจารณาถึงคุณลักษณะที่ดีขององค์กร และคุณลักษณะที่องค์กรควรส่งเสริมเพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ แล้วมีการประชาสัมพันธ์ ย้ำเตือนให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจ มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่จะสนับสนุนให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางของวัฒนธรรมศิริราช (SIRIRAJ) นี้ เช่น อาจนำมาร่วมใช้ในการคัดเลือกบุคลากรนำมาใช้ร่วมในการให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากร ใช้ในการตัดสินใจทางเลือกต่างๆ ทั้งนี้จุดประสงค์ที่แท้จริง คือ ต้องการให้เป็นองค์กรที่เป็นเลิศ สามารถอยู่ได้ยั่งยืนรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกได้ และเป็นโรงเรียนแพทย์ที่นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมแก่ประเทศไทยและภูมิภาค ในทางทฤษฎียังมีข้อถกเถียงกันอยู่ว่าในเมื่อเป็นวัฒนธรรมแล้วก็ไม่น่าจะเปลี่ยนแปลงได้ แต่ที่แท้จริงแล้วในการพัฒนาองค์กรต้องไม่ใช่การปรับปรุงเพียงผิวเผินแต่ต้องพัฒนาตัวตนที่แท้จริงคือ พัฒนาวัฒนธรรมด้วย เมื่อสถานการณ์ภายนอกเปลี่ยนแปลงไปอาจมีการเสริมเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนเพื่อผลักดันให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและยึดถือ มีผลการดำเนินการที่ดี และองค์กรสามารถก้าวไปในทิศทางที่ไปสู่ความเป็นเลิศได้ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2562b) (เอกสารจากเว็บไซต์) สอดคล้องกับ ออร์เพน (Orpen, 1993, p. 557, อ้างถึงใน นพวรรณ ยุติธรรม, 2550, น. 64) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานมากกว่าองค์กรที่มีบรรทัดฐานของวัฒนธรรมอ่อน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานใหม่ที่ผ่านมาการขัดเกลาทางสังคมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรพงษ์ บุญรักษา (2553, น. 60-65) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร



ของอาจารย์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 391 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และการวิเคราะห์ด้วยสถิติพหุคูณ ถดถอยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรในบรรทัดฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล และสอดคล้องกับ ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามที่เป็นจริงมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3.2 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เหตุผลที่ทำให้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันขององค์กรนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความเพียงพอ ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ที่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลสนับสนุนในเรื่องการทำงานของบุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนาและนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรใช้งานได้ตรงตามความต้องการและเหมาะสม มีความสะดวกสบาย สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความผลกระทบต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาแพทยศาสตร์ พ.ศ.2561 (2561) ที่ว่า ให้สถาบันการศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ ได้แก่ ห้องบรรยาย ห้องเรียนกลุ่มย่อย ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์นันทนาการ อย่างเพียงพอกับจำนวนอาจารย์และนักศึกษา เพื่อให้มั่นใจได้ว่า หลักสูตรมีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยควรได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพิ่มเติมสิ่งอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางการศึกษา มีระบบและมาตรการรักษาความปลอดภัยสำหรับนักศึกษาและอาจารย์ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดระหว่างการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา รวมไปถึงระหว่างการเดินทางไปและกลับจากแหล่งฝึกปฏิบัติโดยสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการฝึกปฏิบัติทางคลินิกซึ่งหมายความว่ารวมถึง โรงพยาบาลหรือสถานฝึกปฏิบัติทางคลินิก ที่มีการรักษาแบบผสมผสานทั้งระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ มีการรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน คลินิกตรวจโรค ศูนย์บริการปฐมภูมิ ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานบริการสาธารณสุขชุมชนอื่นๆ และห้องปฏิบัติการฝึกทักษะ ทั้งนี้ บุคลากรควรได้รับการประเมินและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มี

ความเหมาะสมและมีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรนอกจากนี้ สอดคล้องกับ เสนาะ ดีเยาว์ (2534, น. 344) ซึ่งกล่าวว่า การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่ต้องมีชีวิตหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่างๆ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ วรณีย์ รัตนพันธ์ (2552, น. 103) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมนั้น หมายถึงว่าสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเป็นที่เสี่ยงอันตราย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ดี เช่น บรรยากาศที่ดี แสงเสียง ความสะอาดของสถานที่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอมีการบำรุงรักษา มีสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา ตลอดจนมีการกำหนดเวลาทำงาน

3.3 เจตคติที่มีต่องาน เหตุผลที่เจตคติที่มีต่องาน ส่งผลทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้สึกของบุคลากรที่ได้จากการสัมผัส เรียนรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานจนเกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ทำให้บุคลากรแสดงภาวะทางร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะทุ่มเท การทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ปฏิบัติอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เข้าใจถึงความสำคัญของงานว่ามีประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถสร้างความมั่นคง ความสำเร็จ และความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง และมีประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ซึ่งทฤษฎีนี้ให้แนวคิดการเกิดเจตคติว่าเป็นกระบวนการให้น้ำหนักจากประโยชน์และโทษของเป้าเจตคตินั้นๆ แล้วพิจารณาตัดสินเลือกที่เหมาะสมที่สุด จากการพิจารณาตัดสินโดยกระบวนการแบบนี้ จึงทำให้เกิดเจตคติทางบวกหรือทางลบขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, น. 139-140) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อความผูกพัน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานที่มีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความศรัทธาต่อ ผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับ สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556, น. 77-80) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เจตคติต่อการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการ

ทำงาน ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ ต่อสิ่งใดๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของเจตคติที่มีอยู่ และทำให้เป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในบริบทสถานการณ์ที่ทำ ทั้งในเรื่องของ สภาพงาน การยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน

3.4 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่อยู่ในระดับที่น้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) ซึ่งพบว่า บุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไปอีก ตั้งแต่ต่ำสุดไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2546, น. 50) ซึ่งกล่าวว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมินความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, น. 194) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่ระดับเงินเดือนต่ำและปานกลางมีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่น้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างของช่วงอายุของบุคลากรในที่ทำงาน ทำให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงานมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2559a) ที่ว่า ปัจจัยสนับสนุนองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการบรรลุปันธกิจและวิสัยทัศน์ตามกลุ่มบุคลากร ได้แก่ ภาพลักษณ์องค์กร งานที่ทำทนาย ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการพัฒนา และความชัดเจนในหน้าที่ที่รับผิดชอบและอำนาจ ซึ่งลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยแต่ละด้านของบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกันตามช่วงของอายุ และสอดคล้องกับ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, น. 171) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษา

พบว่า การติดต่อสื่อสาร และสัมพันธภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

3.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่น้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่กำหนดไว้มีความกว้างระดับสากล ดังนั้นความคาดหวังจากการปฏิบัติงานจากบุคลากรจึงสูงตามไปด้วย จึงเกิดเป็นความกดดันในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ในขณะที่ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นด้านการปฏิบัติงานส่งผลให้ระบบงานไม่ชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารปรับเปลี่ยนแผนการทำงานตลอดเวลา และการสื่อสารนโยบายและการบริหารงานขององค์กรสู่การปฏิบัติของบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีโพธิ์ วายุพัทธร (2559) (เอกสารจากเว็บไซต์) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายขององค์กรผู้บริหารต้องศึกษาและสำรวจข้อมูลในด้านต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของสมาชิกในองค์กรก่อน และสอดคล้องกับ สุณีย์ เวชพรหมณ์ (2546, น. 93) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้ ความพึงพอใจในสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน ความพึงพอใจในนโยบายการบริหาร และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ระดับที่สูงขึ้น โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีวัฒนธรรมและเจตคติที่ดีต่องาน สร้างค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรเดียวกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีความรู้สึกที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออกและรักษาความผูกพันนี้ให้คงอยู่ต่อไป เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรหาแนวทางในการทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.2. ด้านเจตคติที่มีต่องาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถาม งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสก้าวหน้าด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลงานมาขอตำแหน่ง วิชาการต่อไป

1.3 ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถาม ท่านพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลา ที่ปฏิบัติงานนอกเหนืองานปกติ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมตามภาระงานที่บุคลากรปฏิบัติ โดย พิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ

1.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ คำถาม ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ มากขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าองค์กรยอมรับฟังความ คิดเห็นและยอมรับฟังข้อเสนอของบุคลากรด้วย ทำให้เกิดบรรยากาศการมีส่วนร่วม และรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร

1.5 ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถาม ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์มาใช้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควร บริหารจัดการขั้นตอนการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ให้มีความเหมาะสม ลดขั้นตอนให้น้อยลง เพื่อให้ ระบบการทำงานราบรื่นและสะดวกกับการใช้งาน

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ คำถาม ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหามากขึ้น เพราะเป็น ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงย่อมเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ ตรงประเด็นและทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรู้สึกได้รับการยอมรับจากองค์กร

2. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการ บริหารงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายขององค์กรให้ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจ และการปฏิบัติของบุคลากร โดยพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพด้านความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่มาในองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ให้ทุก คนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ในปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ การรับรู้ลักษณะงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้
2. ควรศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์ และนักวิชาการ รวมทั้งลูกจ้าง เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มนี้ด้วย
3. ควรศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือด้วยวิธี Focus Group กับบุคลากรทุกระดับ ทุกส่วนงาน เพื่อจะได้รับข้อมูลเชิงลึกจากบุคลากรทั้งหมดขององค์กร





## บรรณานุกรม

- Abraham, M. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Armstrong M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. United Kingdom.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Daniel R. Denison. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.
- Denison D. R., M., A. K., (1995). *Organizational culture and organizational effectiveness: A theory and some preliminary empirical evident*.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (11th). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Fairchild, H. P. (1964). *Dictionary of Sociology*. Paterson, N.J.: Littlefield Sdams and Co.
- Fjortoft, N. (1993). *Factors Predicting Faculty Commitment to the University*.
- Hair; et al. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management: Foundations of Personel* (8th ). Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving Society*: Simon and Schuster.
- Robbins, S. P. (2003). *Organization Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey -Bass.
- Stone, R. J. (2006). *Managing Human Resource*. Queensland: John Wiley and Sons Australia Ltd.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
- กัลยารัตน์ อีระอนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2558). ประวัติคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. <http://www.si.mahidol.ac.th/th/>.

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2559a). การใช้เกณฑ์ TQA/EdPEx ตามบริบทศิริราช: Siriraj Implementation Model (SiIM). <http://www.si.mahidol.ac.th/th>

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2559b). วัฒนธรรมศิริราช. <http://www.si.mahidol.ac.th/th/>

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2562a). ยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. [www.si.mahidol.ac.th/th/strategic.asp](http://www.si.mahidol.ac.th/th/strategic.asp).

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2562b). ยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล 2015-2019. <http://www.si.mahidol.ac.th/th/>.

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2562c). วัฒนธรรมศิริราช. <http://www.educationsi.sicsc.net/index>.

จตุพล ยงศร. (2558). การบริหารงานบุคคลในระดับอุดมศึกษา [เอกสารประกอบคำสอน]. กรุงเทพฯ: สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จตุรงค์ ศิริวงษ์วรรณะ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = *Human resource management* (พิมพ์ครั้งที่ 1.): กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา = *Administration of educational organization and personnel* (พิมพ์ครั้งที่ 2, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]).: กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติรัตน์ ถาวโร และ ภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์. (2551). ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *สงขลานครินทร์เวชสาร*, 26(5), 441-449.

จิรพร กาญจนการุณ. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาดเคแอล. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์)). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ชุติกานต์ อนุกาญจนา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนพระนคร บริหารธุรกิจ.

ชุมสุข สุขหิน. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. *ปริญฐานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา))* -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553.

ดอเลาะ นูร์มัน , แก้วจำนงค์, อ., และ ศิริโชติ, อ. (2013). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*.

ไตรรัตน์ โภคพลการณ. (2558 มกราคม-มิถุนายน). ทำไมจึงต้องสนใจคน *Journal of HRintelligence*, 10(1), 6.

ธีรพงษ์ บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารภาษาและวัฒนธรรม ปีที่ 29, ฉบับที่ 2 พิเศษ (ก.ค.-ธ.ค. 2553), หน้า 45-68.

นพวรรณ ยุติธรรม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. (2527). การทดสอบแบบอิงเกณฑ์ : แนวคิดและวิธีการ: กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ประดับ ชัยพฤกษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆ

มณฑลจันทบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเอกชน. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2538.

ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อ

องค์กร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดมณฑลจันทบุรี.

(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปาริชาติ ขำเรือง และ กระมล ทองธรรมชาติ. (2555, มกราคม – เมษายน). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 17(1), 90-101.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2553, 14 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.).

พสุ เดชะรินทร์. (2558, 28 กรกฎาคม). การทำความเข้าใจกับคน Gen Y. กรุงเทพธุรกิจ, น. 10

พิรญาณ์ รัตนน่วม. (2556). ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

บุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มนสิชา อนุกุล. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย

วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553.

มนูญ ตนะวัฒนา. (2539). จิตวิทยาอุตสาหกรรม = *Industrial psychology* (พิมพ์ครั้งที่ 3.): กรุงเทพฯ :

สามัคคีสาร ผู้จัดจำหน่าย.

มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2551). 120 ปี ศิริราช = 120 years of

achievements: กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย.

มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาแพทยศาสตร์ พ.ศ. 2561. (2561, 28 พฤศจิกายน). ราชกิจจา

นุเบกษา (เล่ม 135 ตอนพิเศษที่ 302 ง. หน้า 17).

เมษา ศรีสมนาง. และ คณะ. (2558, พฤษภาคม – มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ

บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 34(3), 166-175.

รุ่ง แก้วแดง. (2546). รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). สถิติวิทยาทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2.). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2558 มกราคม-มิถุนายน). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 *Journal of HRintelligence*, 10(1), 10.

วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วรรณิ รัตนพันธ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร. .

วิลาวรรณ สว่างศรี. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

ศรีโพธิ์ วายุพัทตร์. (2559). นโยบายและการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ.

[www.trclabourunion.com/d812.doc](http://www.trclabourunion.com/d812.doc)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*, 7(3), 845-846.

สมศักดิ์ เจตสุรกันต์. (2562). [http://drmlib.parliament.go.th/securepdf/p\\_451077.pdf](http://drmlib.parliament.go.th/securepdf/p_451077.pdf)

สรพงษ์ โพนบุตร. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ: เลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลใน

สถาบันอุดมศึกษา. <http://www.mua.go.th>.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2549). คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร

ทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สุนันทา เลานันท์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.

สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานมหาวิทยาลัย. (ปริญญาณิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุพานี สกฤษฎ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพานี สกฤษฎ์วานิช. (2558). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาสินี วิเชียร. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
(ปริญญาณิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เสนาะ ดิยาว. (2534). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ.

อวยพร ประพทธิธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในมหาวิทยาลัย  
ภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อิทธินันท์ สันทัศน์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: Employee engagement.

<http://www.ptstraining.co.th>

อุดม คชินทร. (2559). มหาวิทยาลัยมหิดล: ปัญญาของแผ่นดิน.

[http://www.mahidol.ac.th/th/welcome\\_mu.htm](http://www.mahidol.ac.th/th/welcome_mu.htm)

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ 6918/ ๒๕๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๖ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองคณบดีฝ่ายการศึกษาก่อนปริญญา

เนื่องด้วย นางสาวพร แสงแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล” โดยมี อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และ อาจารย์ ดร.ประภัสรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์รุ่งนรินทร์ ประดิษฐ์สุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพร แสงแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 667 3264

ที่ ศธ 6918/ ๒๕๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๓ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าภาควิชาสัตวศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพร แสงแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล” โดยมี อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และ อาจารย์ ดร.ประภัสรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.เชิดศักดิ์ ไธรมณีนรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพร แสงแก้ว และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำเนาให้ รศ. ดร. พ. จิตต์คำดี ไธรมณีนรัตน์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 667 3264

ที่ ศธ 6918/ ๒๑๗๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๓ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าภาควิชากายวิภาคศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพร แสงแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล” โดยมี อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธา ปิยะวินิจวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพร แสงแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้แทนเรียน ศศ. ดร. สิทธา ปิยะวินิจวงศ์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 667 3264

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
มหาวิทยาลัยมหิดล





## แบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. ให้ท่านอ่านและพิจารณา แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความเพียงข้อใดข้อหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด และเติมคำลงในช่องว่าง (.....) ตามข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัย ซึ่งไม่มีข้อใดถูกหรือผิด เป็นเพียงการศึกษาความจริง ความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านเท่านั้น ดังนั้นคำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

|                                                                                      |                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|  | รับรองโดย                      |
|                                                                                      | คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน |
|                                                                                      | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล     |
|                                                                                      | รหัสโครงการ 456/2561 (EC2)     |
| COA No. SI                                                                           | 543/2018                       |
| วันที่รับรอง                                                                         | 31 ส.ค. 2561                   |

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านลักษณะส่วนตัวของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) เพื่อแสดงข้อมูลของท่านตามความเป็นจริง

## 1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

## 2. อายุ

( ) 20-29 ปี ( ) 30-39 ปี ( ) 40-49 ปี ( ) 50 ปีขึ้นไป

## 3. หน่วยงาน

( ) ฝ่ายการศึกษา ( ) ภาควิชา ( ) ศูนย์/สถาน/โรงเรียน

## 4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

( ) ต่ำกว่า 1 ปี ( ) 1-5 ปี ( ) 6-10 ปี ( ) 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่ศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 1 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด (ระดับคะแนน 1- 20)
- 2 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย (ระดับคะแนน 21- 40)
- 3 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง (ระดับคะแนน 41 - 60)
- 4 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก (ระดับคะแนน 61 - 80)
- 5 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด (ระดับคะแนน 81 - 100)

| ข้อ               | ข้อความ                                                                                   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                   |                                                                                           | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| วัฒนธรรมองค์กร    |                                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 1                 | ท่านรู้สึกได้ถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร                                            |                  |   |   |   |   |
| 2                 | ท่านมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากับสมาชิกในกลุ่มหรือทีม                                           |                  |   |   |   |   |
| 3                 | ท่านมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและการทำงานของตนมากกว่ารับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา              |                  |   |   |   |   |
| 4                 | ลักษณะการทำงานมีความมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม                                               |                  |   |   |   |   |
| 5                 | ท่านแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ                             |                  |   |   |   |   |
| 6                 | ท่านและผู้บังคับบัญชามีการประสานงานและสื่อสารกันได้ตลอดเวลา                               |                  |   |   |   |   |
| 7                 | ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                 |                  |   |   |   |   |
| 8                 | ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน                                            |                  |   |   |   |   |
| 9                 | ท่านมีความผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน                                           |                  |   |   |   |   |
| 10                | ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานของกลุ่มและเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย |                  |   |   |   |   |
| 11                | ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นเรื่องสำคัญ                                         |                  |   |   |   |   |
| เจตคติที่มีต่องาน |                                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 12                | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม                                             |                  |   |   |   |   |
| 13                | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต                                         |                  |   |   |   |   |
| 14                | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ                                          |                  |   |   |   |   |
| 15                | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต                                              |                  |   |   |   |   |
| 16                | งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว                                     |                  |   |   |   |   |
| 17                | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์                                           |                  |   |   |   |   |
| 18                | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเป็นคนที่มีคุณภาพ                                               |                  |   |   |   |   |
| 19                | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ                                           |                  |   |   |   |   |
| 20                | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ                                               |                  |   |   |   |   |


 รับรองโดย  
 คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน  
 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
 รหัสโครงการ 456/2561 (EC2)  
 COA No. SI 543/2018  
 วันที่รับรอง 31 สค 2561

| ข้อ                                      | ข้อความ                                                                 | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                          |                                                                         | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21                                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น                 |                  |   |   |   |   |
| ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร |                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 22                                       | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่             |                  |   |   |   |   |
| 23                                       | สวัสดิการการกุศลที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม                            |                  |   |   |   |   |
| 24                                       | เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ องค์กรได้ช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ |                  |   |   |   |   |
| 25                                       | ท่านพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษ(ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนืองานปกติ     |                  |   |   |   |   |
| 26                                       | ท่านพอใจกับคุณภาพและราคาของร้านค้าสวัสดิการขององค์กร                    |                  |   |   |   |   |
| 27                                       | ท่านพอใจกับเงินปันผลจากหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย                   |                  |   |   |   |   |
| 28                                       | ท่านพอใจกับการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี                                |                  |   |   |   |   |
| 29                                       | ท่านพอใจกับสวัสดิการในการช่วยเหลือคนในครอบครัวของท่าน                   |                  |   |   |   |   |
| 30                                       | ท่านพอใจกับการให้บริการข่าวสารของมหาวิทยาลัยได้รับรู้อย่างทันที่        |                  |   |   |   |   |
| สัมพันธ์กับพระมหากษัตริย์ในหน่วยงาน      |                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 31                                       | ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน                               |                  |   |   |   |   |
| 32                                       | ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน                                       |                  |   |   |   |   |
| 33                                       | ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องเมื่อท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี            |                  |   |   |   |   |
| 34                                       | ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ            |                  |   |   |   |   |
| 35                                       | ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน          |                  |   |   |   |   |
| 36                                       | ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน                                |                  |   |   |   |   |
| 37                                       | เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน                      |                  |   |   |   |   |
| 38                                       | เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้านการงานและด้านส่วนตัว                |                  |   |   |   |   |
| 39                                       | ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้                     |                  |   |   |   |   |
| 40                                       | เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน      |                  |   |   |   |   |
| 41                                       | ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบปัญหา            |                  |   |   |   |   |
| สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน         |                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 42                                       | วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน                        |                  |   |   |   |   |
| 43                                       | คอมพิวเตอร์ในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน                     |                  |   |   |   |   |
| 44                                       | การจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานของหน่วยงานจัดไว้อย่างเหมาะสม                     |                  |   |   |   |   |
| 45                                       | ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกรูปการมาใช้ปฏิบัติงาน                       |                  |   |   |   |   |

รับรองโดย  
คณะกรรมการจรรยาบรรณการวิจัยในศ.  
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
รหัสโครงการ 456/2561  
COA No. SI 543/2018  
วันที่รับรอง 31 ส.ค. 2561 (EC2)

| ข้อ                            | ข้อความ                                                                | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                |                                                                        | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 46                             | ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน                      |                  |   |   |   |   |
| 47                             | หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี                                  |                  |   |   |   |   |
| 48                             | ห้องทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะแก่การปฏิบัติงาน                      |                  |   |   |   |   |
| นโยบายและการบริหารงานขององค์กร |                                                                        |                  |   |   |   |   |
| 49                             | การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้                              |                  |   |   |   |   |
| 50                             | การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเที่ยงตรง                    |                  |   |   |   |   |
| 51                             | ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติ                     |                  |   |   |   |   |
| 52                             | องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง         |                  |   |   |   |   |
| 53                             | นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย               |                  |   |   |   |   |
| 54                             | การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน |                  |   |   |   |   |
| 55                             | ท่านมีโอกาสรับทราบปัญหาต่างๆ ขององค์กร                                 |                  |   |   |   |   |
| 56                             | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาขององค์กร                     |                  |   |   |   |   |

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 1 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด (ระดับคะแนน 1- 20)
- 2 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย (ระดับคะแนน 21- 40)
- 3 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง (ระดับคะแนน 41 - 60)
- 4 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก (ระดับคะแนน 61 - 80)
- 5 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด (ระดับคะแนน 81 - 100)

| ข้อ                 | ข้อความ                                                                              | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                     |                                                                                      | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความผูกพันต่อองค์กร |                                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 57                  | ท่านไม่คิดจะลาออก แม้จะได้รับงานที่ดีกว่า                                            |                  |   |   |   |   |
| 58                  | ท่านคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ                                               |                  |   |   |   |   |
| 59                  | ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่                                                          |                  |   |   |   |   |
| 60                  | ถ้างานใหม่มีค่าตอบแทนและเงินเดือนสูงกว่า ท่านจะเปลี่ยนงานทันที                       |                  |   |   |   |   |
| 61                  | ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ภาควิชา/หน่วยงานของท่านในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น |                  |   |   |   |   |
| 62                  | ท่านมักชื่นชมความสำเร็จของภาควิชา/หน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ               |                  |   |   |   |   |
| 63                  | ท่านมีความภาคภูมิใจที่ภาควิชา/หน่วยงานของท่าน ช่วย                                   |                  |   |   |   |   |



รับรองโดย  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน  
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

รับรองโดย  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน  
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
รหัสโครงการ 456/2561 (EC2)  
COA No. SI 543/2018  
วันที่รับรอง 31 สค 2561

|    |                                                                             |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | ให้ท่านได้พัฒนาตนเอง                                                        |  |  |  |  |  |
| 64 | ปัญหาของภาควิชา/หน่วยงานของท่านเป็นเรื่องของคนบางกลุ่ม ไม่เกี่ยวข้องกับท่าน |  |  |  |  |  |
| 65 | ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง                     |  |  |  |  |  |
| 66 | ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของภาควิชา/หน่วยงานของท่าน                     |  |  |  |  |  |
| 67 | ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้มาด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง              |  |  |  |  |  |
| 68 | ท่านภาคภูมิใจกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย                                 |  |  |  |  |  |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค  
การหาคุณภาพเครื่องมือ





## การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตาราง IOC

| ข้อ               | ข้อความ                                                                                   | ความคิดเห็น<br>ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | ผล<br>รวม | แปล<br>ผล |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---|---|-----------|-----------|
|                   |                                                                                           | -1                          | 0 | 1 |           |           |
| วัฒนธรรมองค์กร    |                                                                                           |                             |   |   |           |           |
| 1                 | ท่านรู้สึกได้ถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร                                            |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 2                 | ท่านมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากับสมาชิกในกลุ่มหรือทีม                                           |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 3                 | ท่านมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและการทำงานของตนมากกว่ารับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา              |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 4                 | ลักษณะการทำงานมีความมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม                                               |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 5                 | ท่านแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ                             |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 6                 | ท่านและผู้บังคับบัญชามีการประสานงานและสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว                           |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 7                 | ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                 |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 8                 | ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน                                            |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 9                 | ท่านมีความผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน                                           |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 10                | ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานของกลุ่มและเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 11                | ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นเรื่องสำคัญ                                         |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| เจตคติที่มีต่องาน |                                                                                           |                             |   |   |           |           |
| 12                | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม                                             |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 13                | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต                                         |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 14                | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ                                          |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 15                | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต                                              |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |
| 16                | งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว                                     |                             | 0 | 2 | 0.67      | ใช้ได้    |

|                                          |                                                                           |  |   |   |      |        |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--|---|---|------|--------|
| 17                                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์                           |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 18                                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเป็นคนที่มีคุณภาพ                               |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 19                                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ                           |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 20                                       | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ                               |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 21                                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น                   |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร |                                                                           |  |   |   |      |        |
| 22                                       | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่               |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 23                                       | สวัสดิการการกักขังที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม                            |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 24                                       | เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ องค์กรได้ช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่   |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 25                                       | ท่านพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษ(ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติ นอกเหนืองานปกติ         |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 26                                       | ท่านพอใจกับคุณภาพและราคาของร้านค้าสวัสดิการขององค์กร                      |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 27                                       | ท่านพอใจกับเงินปันผลจากหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย                     |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 28                                       | ท่านพอใจกับการบริการตรวจสุขภาพประจำปี                                     |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 29                                       | ท่านพอใจกับสวัสดิการในการช่วยเหลือคนในครอบครัวของท่าน                     |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 30                                       | ท่านพอใจกับการให้บริการข่าวสารของมหาวิทยาลัย ได้รับรู้อย่างทันทั่วทั้งที่ |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน       |                                                                           |  |   |   |      |        |
| 31                                       | ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน                                 |  |   | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 32                                       | ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน                                         |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 33                                       | ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องเมื่อท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี              |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 34                                       | ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในด้านพัฒนาความรู้                        |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |

|                                  |                                                                    |   |   |      |        |        |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---|---|------|--------|--------|
|                                  | ความสามารถ                                                         |   |   |      |        |        |
| 35                               | ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน     | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |        |
| 36                               | ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน                           | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |        |
| 37                               | เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน                 | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |        |
| 38                               | เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้านการงานและด้านส่วนตัว           | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |        |
| 39                               | ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน                   | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |        |
| 40                               | เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |        |
| 41                               | ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน                          | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |        |
| สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน |                                                                    |   |   |      |        |        |
| 42                               | วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน                   |   | 0 | 2    | 0.67   | ใช้ได้ |
| 43                               | คอมพิวเตอร์ในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน                |   | 0 | 3    | 1      | ใช้ได้ |
| 44                               | การจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานของหน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม                |   | 0 | 2    | 0.67   | ใช้ได้ |
| 45                               | ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์มาใช้ปฏิบัติงาน                 |   | 0 | 2    | 0.67   | ใช้ได้ |
| 46                               | ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน                  |   | 0 | 3    | 1      | ใช้ได้ |
| 47                               | หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี                              |   | 0 | 2    | 0.67   | ใช้ได้ |
| 48                               | ห้องทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะแก่การปฏิบัติงาน                  |   | 0 | 3    | 1      | ใช้ได้ |
| นโยบายและการบริหารงานขององค์กร   |                                                                    |   |   |      |        |        |
| 49                               | การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้                          |   | 0 | 2    | 0.67   | ใช้ได้ |
| 50                               | การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเที่ยงตรง                |   | 0 | 2    | 0.67   | ใช้ได้ |
| 51                               | ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติ                 |   | 0 | 2    | 0.67   | ใช้ได้ |
| 52                               | องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง     |   | 0 | 3    | 1      | ใช้ได้ |
| 53                               | นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย           |   | 0 | 2    | 0.67   | ใช้ได้ |
| 54                               | การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรมีความสอดคล้องกับผล          |   | 0 | 3    | 1      | ใช้ได้ |

|                     |                                                                                      |  |   |   |      |        |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--|---|---|------|--------|
|                     | การปฏิบัติงาน                                                                        |  |   |   |      |        |
| 55                  | ท่านมีโอกาสรับทราบปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร                                              |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 56                  | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน                                 |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| ความผูกพันต่อองค์กร |                                                                                      |  |   |   |      |        |
| 57                  | ท่านไม่คิดจะลาออก แม้จะได้รับงานที่ดีกว่า                                            |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 58                  | ท่านคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ                                               |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 59                  | ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่                                                          |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 60                  | ถ้างานใหม่มีค่าตอบแทนและเงินเดือนสูงกว่า ท่านจะเปลี่ยนงานทันที                       |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 61                  | ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ภาควิชา/หน่วยงานของท่านในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น |  | 0 | 3 | 1    | ใช้ได้ |
| 62                  | ท่านมักชื่นชมความสำเร็จของภาควิชา/หน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ               |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 63                  | ท่านมีความภาคภูมิใจที่ภาควิชา/หน่วยงานของท่าน ช่วยให้คุณได้พัฒนาตนเอง                |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 64                  | ปัญหาของภาควิชา/หน่วยงานของท่านเป็นเรื่องของคนบางกลุ่ม ไม่เกี่ยวข้อง与您               |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 65                  | ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง                              |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 66                  | ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของภาควิชา/หน่วยงานของท่าน                              |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 67                  | ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้มาด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง                       |  | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 68                  | ท่านภาคภูมิใจกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย                                          |  |   | 3 | 1    | ใช้ได้ |

### ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

| ข้อ                      | ข้อความ                                                                                   | ค่าอำนาจ<br>จำแนก | ผลการ<br>พิจารณา |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|
| <b>วัดมโนธรรมองค์กร</b>  |                                                                                           |                   |                  |
| 1                        | ท่านรู้สึกได้ถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร                                            | 0.49              | ผ่านเกณฑ์        |
| 2                        | ท่านมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากับสมาชิกในกลุ่มหรือทีม                                           | 0.43              | ผ่านเกณฑ์        |
| 3                        | ท่านมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและการทำงานของตนมากกว่ารับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา              | 0.32              | ผ่านเกณฑ์        |
| 4                        | ลักษณะการทำงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม                                             | 0.27              | ผ่านเกณฑ์        |
| 5                        | ท่านแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ                             | 0.32              | ผ่านเกณฑ์        |
| 6                        | ท่านและผู้บังคับบัญชามีการประสานงานและสื่อสารกันได้ตลอดเวลา                               | 0.40              | ผ่านเกณฑ์        |
| 7                        | ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                 | 0.52              | ผ่านเกณฑ์        |
| 8                        | ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน                                            | 0.47              | ผ่านเกณฑ์        |
| 9                        | ท่านมีความผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน                                           | 0.31              | ผ่านเกณฑ์        |
| 10                       | ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานของกลุ่มและเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย | 0.48              | ผ่านเกณฑ์        |
| 11                       | ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นเรื่องสำคัญ                                         | 0.44              | ผ่านเกณฑ์        |
| <b>เจตคติที่มีต่องาน</b> |                                                                                           |                   |                  |
| 12                       | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม                                             | 0.54              | ผ่านเกณฑ์        |
| 13                       | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต                                         | 0.55              | ผ่านเกณฑ์        |
| 14                       | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ                                          | 0.52              | ผ่านเกณฑ์        |
| 15                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต                                              | 0.71              | ผ่านเกณฑ์        |
| 16                       | งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว                                     | 0.68              | ผ่านเกณฑ์        |
| 17                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์                                           | 0.33              | ผ่านเกณฑ์        |
| 18                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเป็นคนที่มีคุณภาพ                                               | 0.66              | ผ่านเกณฑ์        |
| 19                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถ                                             | 0.50              | ผ่านเกณฑ์        |
| 20                       | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ                                               | 0.54              | ผ่านเกณฑ์        |
| 21                       | งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น                                    | 0.56              | ผ่านเกณฑ์        |

| ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร |                                                                         |      |           |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------|-----------|
| 22                                       | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่             | 0.56 | ผ่านเกณฑ์ |
| 23                                       | สวัสดิการการกุ้ยืมที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม                          | 0.41 | ผ่านเกณฑ์ |
| 24                                       | เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ องค์กรได้ช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ | 0.64 | ผ่านเกณฑ์ |
| 25                                       | ท่านพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษ(ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนืองานปกติ     | 0.55 | ผ่านเกณฑ์ |
| 26                                       | ท่านพอใจกับคุณภาพและราคาของร้านค้าสวัสดิการขององค์กร                    | 0.58 | ผ่านเกณฑ์ |
| 27                                       | ท่านพอใจกับเงินปันผลจากหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย                   | 0.39 | ผ่านเกณฑ์ |
| 28                                       | ท่านพอใจกับการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี                                | 0.65 | ผ่านเกณฑ์ |
| 29                                       | ท่านพอใจกับสวัสดิการในการช่วยเหลือคนในครอบครัวของท่าน                   | 0.32 | ผ่านเกณฑ์ |
| 30                                       | ท่านพอใจกับการให้บริการข่าวสารของมหาวิทยาลัยได้รับรู้อย่างทันท่วงที     | 0.70 | ผ่านเกณฑ์ |
| สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน       |                                                                         |      |           |
| 31                                       | ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน                               | 0.57 | ผ่านเกณฑ์ |
| 32                                       | ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน                                       | 0.72 | ผ่านเกณฑ์ |
| 33                                       | ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องเมื่อท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี            | 0.57 | ผ่านเกณฑ์ |
| 34                                       | ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถ           | 0.66 | ผ่านเกณฑ์ |
| 35                                       | ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน          | 0.61 | ผ่านเกณฑ์ |
| 36                                       | ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน                                | 0.71 | ผ่านเกณฑ์ |
| 37                                       | เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน                      | 0.77 | ผ่านเกณฑ์ |
| 38                                       | เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้านการงานและด้านส่วนตัว                | 0.48 | ผ่านเกณฑ์ |
| 39                                       | ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน                        | 0.71 | ผ่านเกณฑ์ |
| 40                                       | เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน      | 0.84 | ผ่านเกณฑ์ |
| 41                                       | ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน                               | 0.76 | ผ่านเกณฑ์ |
| สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน         |                                                                         |      |           |
| 42                                       | วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน                        | 0.48 | ผ่านเกณฑ์ |
| 43                                       | คอมพิวเตอร์ในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน                     | 0.41 | ผ่านเกณฑ์ |
| 44                                       | การจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานของหน่วยงานจัดไว้อย่างเหมาะสม                     | 0.58 | ผ่านเกณฑ์ |
| 45                                       | ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์มาใช้ปฏิบัติงาน                      | 0.35 | ผ่านเกณฑ์ |
| 46                                       | ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน                       | 0.63 | ผ่านเกณฑ์ |
| 47                                       | หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี                                   | 0.64 | ผ่านเกณฑ์ |
| 48                                       | ห้องทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะแก่การปฏิบัติงาน                       | 0.67 | ผ่านเกณฑ์ |

| นโยบายและการบริหารงานขององค์กร |                                                                                      |      |           |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|
| 49                             | การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้                                            | 0.25 | ผ่านเกณฑ์ |
| 50                             | การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเที่ยงตรง                                  | 0.39 | ผ่านเกณฑ์ |
| 51                             | ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติ                                   | 0.63 | ผ่านเกณฑ์ |
| 52                             | องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง                       | 0.65 | ผ่านเกณฑ์ |
| 53                             | นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย                             | 0.55 | ผ่านเกณฑ์ |
| 54                             | การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน               | 0.47 | ผ่านเกณฑ์ |
| 55                             | ท่านมีโอกาสรับทราบปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร                                              | 0.68 | ผ่านเกณฑ์ |
| 56                             | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน                                 | 0.52 | ผ่านเกณฑ์ |
| ความผูกพันต่อองค์กร            |                                                                                      |      |           |
| 57                             | ท่านไม่คิดจะลาออก แม้จะได้รับงานที่หนักกว่า                                          | 0.43 | ผ่านเกณฑ์ |
| 58                             | ท่านคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ                                               | 0.23 | ผ่านเกณฑ์ |
| 59                             | ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่                                                          | 0.20 | ผ่านเกณฑ์ |
| 60                             | ถ้างานใหม่มีค่าตอบแทนและเงินเดือนสูงกว่า ท่านจะเปลี่ยนงานทันที                       | 0.20 | ผ่านเกณฑ์ |
| 61                             | ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ภาควิชา/หน่วยงานของท่านในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น | 0.30 | ผ่านเกณฑ์ |
| 62                             | ท่านมักชื่นชมความสำเร็จของภาควิชา/หน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ               | 0.56 | ผ่านเกณฑ์ |
| 63                             | ท่านมีความภาคภูมิใจที่ภาควิชา/หน่วยงานของท่าน ช่วยให้คุณได้พัฒนาตนเอง                | 0.62 | ผ่านเกณฑ์ |
| 64                             | ปัญหาของภาควิชา/หน่วยงานของท่านเป็นเรื่องของคนบางกลุ่ม ไม่เกี่ยวข้องกับท่าน          | 0.20 | ผ่านเกณฑ์ |
| 65                             | ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง                              | 0.39 | ผ่านเกณฑ์ |
| 66                             | ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของภาควิชา/หน่วยงานของท่าน                              | 0.45 | ผ่านเกณฑ์ |
| 67                             | ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้มาด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง                       | 0.30 | ผ่านเกณฑ์ |
| 68                             | ท่านภาคภูมิใจกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย                                          | 0.43 | ผ่านเกณฑ์ |





## ประวัติผู้เขียน

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อสกุล-         | นางสาวพร แสงแก้ว                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| วัน เดือน ปี เกิด | 12 กันยายน 2529                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| สถานที่เกิด       | จังหวัดศรีสะเกษ                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| วุฒิการศึกษา      | 2551 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด เกียรตินิยมอันดับ 1<br>2561 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ<br>การศึกษา                                                                                                                                                      |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | 118 หมู่ 7 บ้านยาง ตำบลเมืองแคน อำเภอรามัน จังหวัดศรีสะเกษ<br>33160                                                                                                                                                                                                              |
| ผลงานตีพิมพ์      | 2559 บัณฑิตที่เกี่ยวข้องต่อการเลือกเรียนหลักสูตรแพทยศาสตร<br>บัณฑิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6<br>2560 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้อาจารย์แพทย์และบุคลากรทางการ<br>ศึกษาเข้าร่วมการอบรมโครงการแพทยศาสตรศึกษาและวิจัยการศึกษา<br>ของคณะแพทยศาสตร์ศรีราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล |