การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวปราณี วิจิตรจิตเลิศ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.3'4
ป๘๘๓
ส.3

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวปุราณี วิจิตรจิตเลิศ

13 ก.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547

h 252131

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้นโยบายองค์การ และ ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว โดยศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้นโยบายองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS VERSION 11.5 สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Least Significant Difference การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี มีสถานภาพเป็นโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และมีระดับตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน

2. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลางและ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับดี

3. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีระดับการรับรู้นโยบายองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล โรงพยาบาลมีการเผยแพร่นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

4.บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีสถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การรับรู้นโยบายองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND POLICY AND COMMITMENT OF EMPLOYEES IN HUACHIEW GENERAL HOSPITAL

AN ABSTRACT

BY

MISS. PRANEE WIJITRJITLERS

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Business Administration degree in Management

at Srinakharinwirot University

May 2004

Pranee Wijitrjitlers. (2004). *Perception of Organizational Culture and Policy and Commitment of Employees in Huachiew General Hospital.* Master Project, M.B.A. (Management). Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor : Assoc. Prof. Supada Sirikudta.

The purpose of this reserch are to study the level 's perception of organizational culture which has been classified into construtive styles, passive / defensive styles and aggressive / defensive styles, the level 's perception of organizational policy and commitment of emplyees in Huachiew General Hospital by means of studying from the personal factors of those toward organizational commitment , and the relationship between perception of organizational culture , policy and organizational commitment. The sample groups for this reserch are 325 employees in Huachiew General Hospital. The data is collected by questionnaire . The statistic method used for analyzing the data are the percentage , mean standard deviation , t-test independent , One-way Analysis of Variance and pairwise comparison by Least Significant Difference (LSD). Pearson Product Moment Correlation Coefficient is used for relationship analysis.

The results are as follows.

1. The sample group of employees in Huachiew General Hospital , most of those are females, age between 26-35 years, single status, graduated in the level of bachelor degree, employment period are 5-10 years, an income equal or less than 10,000 Bath per month and most of the position are staff.

2. Employees in Huachiew General Hospital have a good perception level of organizational culture in construtive styles , moderate level in passive / defensive styles and good level in aggressive / defensive styles.

3. Employees in Huachiew General Hospital have a good perception level of organizational policies , they are as follows :

- The emplyees accomplishes his responsibilities correspondingly with the policies and objectives set by the hospital.
- The hospital disseminates policies in writing to all concerned departments.
- The hospital established clear policies objectives.

4. Employees in Huachiew General Hospital have a high level of commitment to their organization in both individual aspect ; the accomtibility and reliability for the objectives and the value of the organization , working effort for the organization and the organizational mambership existence requirement and as a whole.

The hypothesis results reveal as follows :

1. Employees in Huachiew General Hospital have the difference by sex are found statistical significantly difference level at .05 for the overall organizational commitment and the organizational membership existence requirement.

2. Employees in Huachiew General Hospital have the difference by age, employment period and position are found statistical significantly difference level at .05 for the overall organizational commitment , working effort for the organization and the organizational mambership existence requirement.

3. Employees in Huachiew General Hospital have the difference by marital status and income are found statistical significantly difference level at .05 for the organizational mambership existence requirement.

4. Employees in Huachiew General Hospital have the difference by education are not found statistical significantly difference level at .05 for the organizational commitment.

5. The perception of organizational culture of employees in Huachiew General Hospital in construtive styles , passive / defensive styles and aggressive / defensive styles have statistical significantly correlation level at .05 with the organizational commitment.

6. The perception of organizational policies of employees in Huachiew General Hospital have statistical significantly correlation level at .05 with the organizational commitment.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วรางคณา อดิศรประเสริฐ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....16.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้ถูกจัดทำขึ้นเนื่องจากผู้วิจัยได้เข้ารับการศึกษา หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัย ผลงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามหลักสูตรการศึกษา เพราะได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ คำแนะนำตลอดจนข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์และอาจารย์วรางคณา อดิศรประเสริฐ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนคำแนะนำสั่งสอน รวมถึงท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวเฉียวนายแพทย์วิโรจน์ เศรษฐินและบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบคุณนางสาวสุภาพร วิจิตรจิตเลิศ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนอย่างยิ่งของการเริ่มต้นการศึกษาครั้งนี้ นางสาวอารีรัตน์ โรจนสุนทร นางสาวกาญจนา เอนกวศินชัย เพื่อนๆพี่ๆน้องๆที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้คอยสอนสั่งและเป็นกำลังใจที่ดีต่อผู้วิจัยตลอดมา หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนใดที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	2
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	3
	ตัวแปรที่ศึกษา	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ประวัติโรงพยาบาลหัวเฉียวและนโยบายของโรงพยาบาลหัวเฉียว	8
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	10
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	16
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	17
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	21
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์การ	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
	งานวิจัยในต่างประเทศ	32
	งานวิจัยในประเทศ	33
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	39
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	39
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	93
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	96
	อภิปรายผล	102

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5(ต่อ) ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	111
ประวัติย่อผู้วิจัย	122

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ..... 40

2 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และ ระดับตำแหน่ง..... 49

3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว 52

4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว..... 53

5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว..... 54

6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้นโยบายองค์การ ของ บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว..... 55

7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ..... 56

8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ 57

9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ..... 58

10 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อจะมีความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว 60

11 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวจำแนก ตามอายุ..... 62

12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 64

13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 65

14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว	67
16	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว	69
17	แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนก ตามระยะเวลาในการทำงาน	71
18	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้วิธีLeast Significant Different (LSD)	73
19	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	75
20	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	76
21	แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	77
22	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	79
23	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับตำแหน่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว	80
24	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	83

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา
ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม..... 85

26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว
ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม..... 87

27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับนโยบายองค์การ
ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม..... 89

28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน 91

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การคือ กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน ภายใต้ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (สมคิด, 2538) การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทรัพยากรเหล่านั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และ วิธีปฏิบัติงาน (พยอม, 2541) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุด คุณค่าของคนนั้นเป็นปัจจัยกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์การสู่การแข่งขัน และเป็นเลิศได้ ดังนั้นการจัดองค์การที่ดีจึงต้องสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การให้มากที่สุด และ นานที่สุดเท่าที่องค์การต้องการ

ทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เป็นองค์การภาคเอกชน หรือ ราชการต่างล้วนต้องมีวัฒนธรรมองค์การทั้งสิ้น เพื่อให้ทุกคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันในองค์การนี้มีระเบียบแบบแผนที่เป็นไปในทางเดียวกัน มีระบบการทำงานเป็นหนึ่งเดียว มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเปรียบเสมือนกาวสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในองค์การรวมตัวกัน ในขณะที่องค์การที่ขาดวัฒนธรรมจะเป็นองค์การที่ระส่ำระสาย ขาดศูนย์รวมพลังที่จะยึดเหนี่ยวบุคคลากรเข้าด้วยกัน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสื่อสารในองค์การมักไร้ประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจผิดขึ้นระหว่างกันได้ง่าย และจะมีความรับผิดชอบ ความรัก ความผูกพัน และ ความรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การน้อย หรือ อาจจะไม่พบเลยก็เป็นได้ (กริช, 2538)

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การแล้ว ยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน การจัดระเบียบองค์การ การตัดสินใจของผู้บริหารในองค์การ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วย (ชลธิชา, 2542) เพื่อที่จะทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ องค์การต่างๆต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอย่างถูกต้อง การรับรู้เป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การ เพราะว่าพฤติกรรมเกิดจากการรับรู้ของบุคคลมีความสำคัญมากกว่าข้อเท็จจริง ถึงแม้ว่าการรับรู้จะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริง แต่บุคคลอาจมองสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ (ศิริวรรณและคณะ, 2541)

นโยบายองค์การ เป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆของผู้บริหารและของหน่วยงาน นโยบายองค์การมีความหมายอย่างมากต่อองค์การ หน่วยงาน และบุคลากรที่เป็นสมาชิกของหน่วยงานในองค์การ ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบแนวทางและภารกิจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญสำหรับความร่วมมือกันอย่างดีของบุคลากร เมื่อบุคลากรเกิดการยอมรับในนโยบายองค์การแล้วจะทำให้บุคลากรเกิดกำลังแรงและกำลังใจที่จะทุ่มเททำงานให้แก่องค์การ เกิดความจงรักภักดีและเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและองค์การขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การ และเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์การของบุคคลได้ ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ มี

การขาดงานต่ำ ความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมการลาออกจากองค์การต่ำผลการปฏิบัติงานดี มีความจงรักภักดีต่อองค์การ องค์การนั้นก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะลาออกไปทำงานยังองค์การอื่น หรือ อาจจะฝืนใจทำงานกับองค์การต่อไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่องค์การต้องประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในอัตราที่สูง ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง สูญเสียทรัพยากรทั้งเวลา เงินทอง และกำลังแรงงานในการฝึกอบรมผู้ที่เข้ามาใหม่ และการลาออกของบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ทัศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์การนั้น ถ้าหากอัตราการลาออกสูงอาจทำให้ภาพพจน์ขององค์การเสีย และองค์การก็จะขาดความมั่นคงตามมา

โรงพยาบาลหัวเฉียว ภายใต้การดำเนินการของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีระเบียบการบริหารงาน การแบ่งสายงาน และ ลำดับขั้นในการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจำนวนมาก และตัวผู้วิจัยเองในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การแห่งนี้ มีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้นโยบายองค์การ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอาจเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ และเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในองค์การทางด้านการหากลวิธีต่าง ๆในการควบคุมการลาออก เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้นโยบายองค์การ และ ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยทำให้ผู้บริหารทราบถึงการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การและนโยบายองค์การ

2. ผลการศึกษาวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การโดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ ความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การตลอดจนเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อองค์การ

3. ผลการศึกษาวิจัยจะเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการในด้านการหากลวิธีเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การตลอดไป เพื่อลดปัญหาการลาออกของบุคลากรให้น้อยลงหรือหมดไปในที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวทั้งหมด จำนวน 1,287 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวกเพื่อคัดเลือกตัวอย่างจำนวน325 คนจากประชากรที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวจำนวน, 1287 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่

1.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่า 26 ปี
- ระหว่าง 26-35 ปี
- ระหว่าง 36-45 ปี
- มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

- โสด
- สมรส (รวมถึงหย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่)

1.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- ปวส. / อนุปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่า 5 ปี
- ระหว่าง 5-10 ปี
- ระหว่าง 11-15 ปี
- ระหว่าง 16-20 ปี
- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

1.1.6 รายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000.- บาท
- ตั้งแต่ 10,001-15,000.- บาท
- ตั้งแต่ 15,001-20,000.-บาท
- ตั้งแต่ 20,001-25,000.- บาท
- ตั้งแต่ 25,001-30,000.- บาท
- มากกว่า 30,000.-บาทขึ้นไป

1.1.7 ระดับตำแหน่ง

- ระดับผู้บังคับบัญชา
- ระดับผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่

1.2.1 วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

- มิติเน้นความสำเร็จ
- มิติเน้นสัจการแห่งตน
- มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น
- มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

1.2.2 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

- มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย
- มิติเน้นการกฎระเบียบ
- มิติเน้นการพึ่งพา
- มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

1.2.3 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

- มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม
- มิติเน้นอำนาจ
- มิติเน้นการแข่งขัน
- มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

1.3 ปัจจัยการรับรู้นโยบายองค์การ

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลหัวเฉียว

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพที่บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวรับรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์การของตนที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของตน โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 3 ลักษณะคือ

2.1 ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน

2.2 ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ

2.3 ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน การทำงานมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้าม มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ

3. การรับรู้นโยบายองค์การ หมายถึง การรับรู้นโยบายของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีต่อเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้โรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ การได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

4. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาลหัวเฉียวซึ่งวัดได้จาก

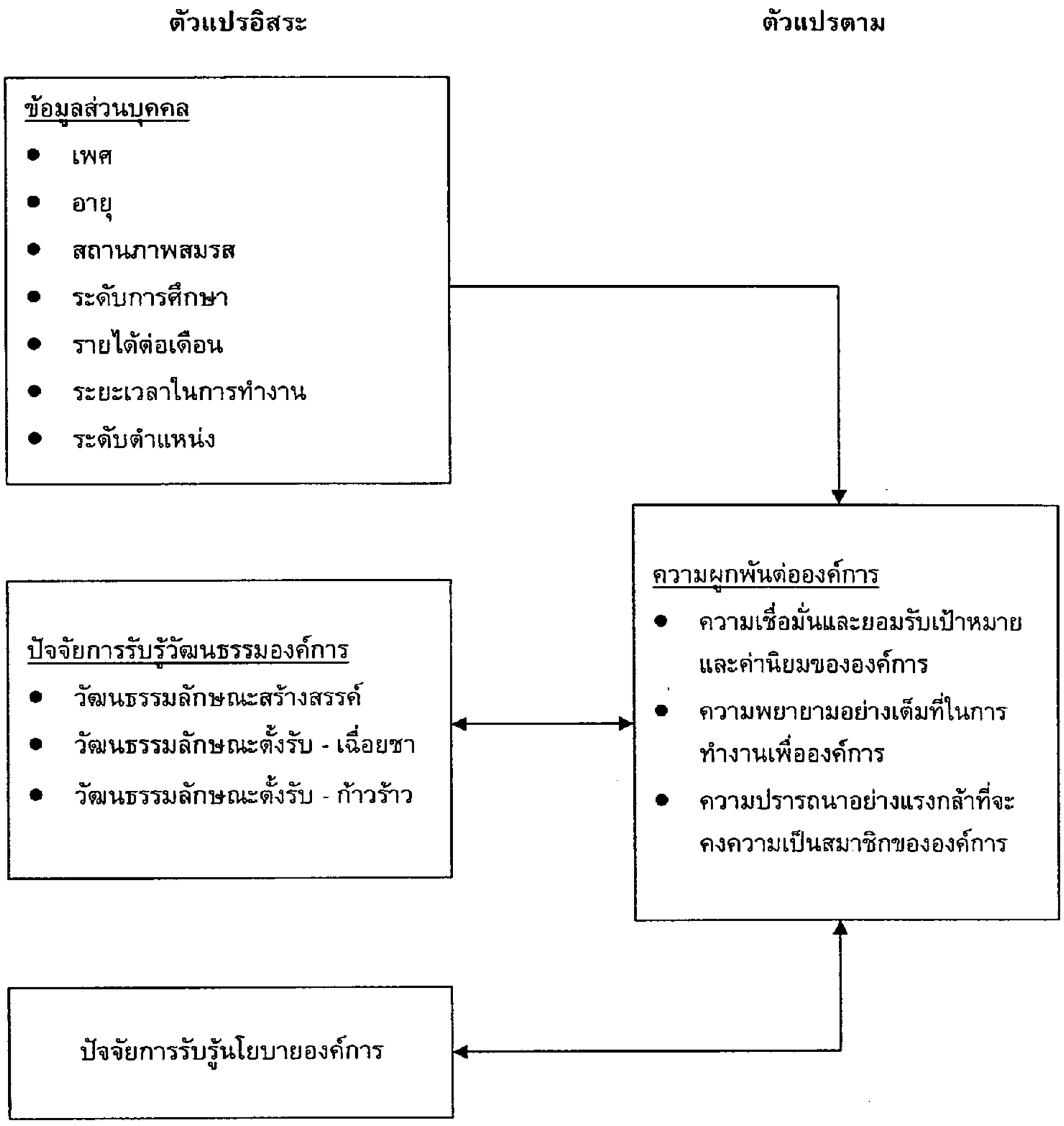
- ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

5. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว แบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

- ระดับผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีตำแหน่งหัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าสำนัก และ หัวหน้าฝ่าย
- ระดับผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวทั่วไปที่ทำงานประจำอยู่ตามหน่วยงานต่างๆ ภายในโรงพยาบาล

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Lyman W. Porter เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ และแนวคิดของ Cooke and Lafferty เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ



สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

1.1 บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

1.2 บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

1.3 บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

1.4 บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

1.5 บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

1.6 บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

1.7 บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประวัติโรงพยาบาลหัวเฉียวและนโยบายของโรงพยาบาลหัวเฉียว
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
5. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
6. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์การ
7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติโรงพยาบาลหัวเฉียว

โรงพยาบาลหัวเฉียว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง กำเนิดขึ้นตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2481 โดยก้าวแรกเริ่มจากเป็นสถานผดุงครรภ์ จากนั้นได้ขยายกิจการเป็นโรงพยาบาลหัวเฉียว เพื่อให้เพียงพอต่อการบริการคนไข้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนไข้ด้านสูติกรรม

เพื่อการรองรับบริการรักษาพยาบาลครอบคลุมทุกสาขาโรค โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา และฐานะอาคาร 22 ชั้น จึงได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2513 ด้วยความร่วมมือและแรงใจของผู้มีจิตศรัทธาบริจาคทรัพย์สมทบทุนก่อสร้างจึงเสร็จสิ้นลงในปี พ.ศ. 2521 และเปิดบริการในวันที่ 19 มิถุนายน 2521 เป็นต้นมา และเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2522 นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พร้อมด้วย สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณ์วลัยลักษณ์ฯได้เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดอาคาร 22 ชั้น โรงพยาบาลหัวเฉียวอย่างเป็นทางการ

ในปี 2538 ทางราชการโดยกระทรวงสาธารณสุข ได้ร่วมมือกับมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ในการส่งเสริมศาสตร์การแพทย์แผนจีนและแผนโบราณ ขึ้นดำเนินการรักษาผู้ป่วย โดยใช้อาคารเก่าของโรงพยาบาลในการบริการ ในชื่อว่าสถานพยาบาลหัวเฉียวแผนโบราณ

นอกจากนี้ยังมีการสร้างคลินิกหัวเฉียว เป็นบริการแผนกผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลหัวเฉียวแห่งแรกขึ้นบริเวณชั้น 2 อาคารบริการด้านหน้ามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อบริการแก่นักศึกษา และประชาชนย่านชานเมืองฝั่งตะวันออก

เนื่องจากโรงพยาบาลหัวเฉียวเป็นองค์กรหนึ่งในสังกัดของมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ที่บำเพ็ญสาธารณกุศลอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จึงมีอุดมการณ์แรงกล้าที่จะช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยในทุกสถานการณ์ที่พึงกระทำได้ โดยมีการจัดตั้ง ศูนย์หัวเฉียวพิทักษ์ชีพ , ศูนย์วิทยุรับแจ้งเหตุตลอด 24 ชั่วโมง ที่สามารถนำอาสาสมัครพยาบาลออกช่วยเหลือผู้ประสบภัยยังที่เกิดเหตุ และนำส่งยังสถานพยาบาลที่ใกล้ที่สุดอย่างทันท่วงที

ในด้านวิทยาการและเทคโนโลยีทางด้านการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียวจัดหาเครื่องมือพิเศษในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคมากมาย ได้แก่ ศูนย์เอ็กซเรย์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย เพื่อให้บริการวินิจฉัยความผิดปกติของอวัยวะภายในได้อย่างทันท่วงที และยังได้เพิ่มประสิทธิภาพการบริการ

และเทคโนโลยีทางการแพทย์ อาทิ เครื่องไตเทียม เครื่องสลายต้อกระจกแบบใหม่ด้วยเครื่องอุลตร้าซาวด์ เครื่องเลเซอร์รักษาตา เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าสมอง, หัวใจ กล้องส่องทางเดินอาหารและทางเดินหายใจ เครื่องเอ็กซเรย์เต้านม เครื่องเอ็กซเรย์ฟัน การผ่าตัดศัลยกรรมหัวใจ การผ่าตัดด้วยกล้องส่องและรถพยาบาลที่พรั่งพร้อมด้วยเครื่องช่วยชีวิตฉุกเฉิน

สำหรับผู้ป่วยทุกระดับชั้นในสังคม โรงพยาบาลหัวเฉียวได้เปิดรับผู้ป่วยในโครงการประกันสังคมเพื่อการให้บริการอย่างทั่วถึง จึงได้จัดให้มีสถานพยาบาลเครือข่ายกระจายอยู่ตามเขตต่างๆทั่วกรุงเทพและปริมณฑล รวมทั้งการเปิดให้บริการแก่ผู้ป่วยโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า : 30 บาทรักษาทุกโรค แก่ประชาชนในแขวงป้อมปราบ และแขวงมหานาค

นโยบายของโรงพยาบาลหัวเฉียว

แบ่งได้เป็น 2 ระดับคือ

1. นโยบายระดับโรงพยาบาล ปัจจุบันนโยบายหลักของโรงพยาบาลคือ การพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐานการให้บริการสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยนโยบายในปีนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาใน 2 ประเด็นคือ

1.1 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีพฤติกรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ

1.2 การพัฒนามาตรฐานการรักษาพยาบาลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรผู้ให้การรักษาพยาบาลปฏิบัติงานตามมาตรฐาน CPG (Clinical Practice Guideline) ของโรงพยาบาล

2. นโยบายระดับหน่วยงาน ได้แก่

2.1 การให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความคาดหวังของผู้ใช้บริการและการตอบสนอง

2.2 การพัฒนาจิตสำนึกให้รักและภูมิใจในการบริการ

2.3 การพัฒนาทักษะความชำนาญในการให้บริการตามหน้าที่

2.4 การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับมาตรฐานและวิธีปฏิบัติในการรักษาพยาบาลตาม CPG ของโรงพยาบาล

2.5 การเพิ่มทักษะความชำนาญในการดูแลและปฏิบัติต่อผู้ป่วย

2.6 การเพิ่มความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่น

การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation : H. A.)

การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลคือ กลไกกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาระบบงานภายในโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กร ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ มีการประเมิน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานโรงพยาบาลประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ

1. การพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วย

1.1 สร้างระบบงานเพื่อบริหารความเสี่ยง

1.2 สร้างระบบงานเพื่อประกันคุณภาพ

1.3 ปรับปรุงระบบงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การประเมินตนเอง ประกอบด้วย –

2.1 การประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงพยาบาล

2.2 การประเมินคุณภาพโดยผู้ประเมินภายใน

3. การรับรองคุณภาพ จากการประเมิน เพื่อให้การรับรองโดยสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

หัวใจของกระบวนการ H.A. จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการดังนี้

1. มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและผู้รับบริการเป็นสำคัญ

2. ยึดถือปรัชญาแนวคิดแบบ TQM (Total Quality Management)

3. มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Continual Quality Improvement)

4. มุ่งเน้นที่ความสอดคล้องต่อมาตรฐานโรงพยาบาล (Conformance / Compliance to Hospital Standard) และประเมินระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานโรงพยาบาลอยู่ตลอดเวลา (Compliance Level) โดยมีขอบเขตดังนี้

1. มีระบบบริหารคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

2. มีระบบบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

3. มีระบบบริหารผู้ประกอบวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

4. มีการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยและระบบบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าที่มีประสิทธิภาพ

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีผู้ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

Becker(1960:35) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์การ) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-Bet เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Buchanan (1974 : 533)ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การคือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Sheldon (1971:143) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Porter และคณะ (1974 : 603-609) ได้นิยามความผูกพันในองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ

2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป

3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป เมื่อสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การดังที่ Robert และ Mannari (1977 : 57-75) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การและมีทัศนคติในทางที่

สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ และเมื่อสมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก ผูกพัน กับองค์การของตน

Mowday และคณะ (1982 : 27) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Steers(1991: 79) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องด้วยกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป

พรสุข อัศวนิเวศน์ (2541: 61) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อองค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541 : 62) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen และ Meyer ได้สรุปแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การว่าสามารถแบ่งแกเป็นพวกใหญ่ ๆได้ 3 ประเภท (อนันต์ชัย, 2539 : 35-36) คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ/องค์การ

แนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแนวความคิดแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้คือศาสตราจารย์Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย Califomia , Irvine และคณะ ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยจะไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไปอย่างถี่ถ้วนแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet theory ซึ่ง Howard S.Becker ได้สรุปขึ้น สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น เป็นต้น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือนแต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลาก็เท่ากับเขาลงทุนแรงการ สติปัญญาลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆหนึ่งเข้าทาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป เพราะนั่นหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั้นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือ พันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สรุปได้ว่าจากแนวคิดของ Allen และ Meyer ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การถ้าคนยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้องลงไปเท่านั้น แนวความคิดหรือสาเหตุของความผูกพันนั้นก็ถูกมองต่างกันออกไป คือ

แนวคิดที่ 1 ในด้านของทัศนคติมองว่าคนที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่องค์การ

แนวคิดที่ 2 ในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลได้หลาย ๆอย่าง ที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขาไป

แนวคิดที่ 3 มองว่าคนผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

Cherrington (อ้างถึงในชลธิชา,2542:41) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือเรียกว่าความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวน (Calculative commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้นๆ เพราะรางวัลผลตอบแทนทางด้านเงิน หรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ

2.ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านศีลธรรม (moral commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การและจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

สรุปผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Lyman W. Porter เป็นแบบอย่างในการวิจัยโดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977: 122-124) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การทำให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การในระดับสูง นอกจากจะเจ็บป่วยเท่านั้น ดังนั้นพนักงานเหล่านี้จึงมีความจงใจที่จะขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป จึงทำให้สามารถใช้ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ ถึงแม้ว่าในช่วงระยะแรกของการทำงานจะใช้ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายได้ดีกว่า แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปพบว่าความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีกว่า

3. เนื่องจากการมีความผูกพันต่อองค์การและมีความเชื่อในเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมีส่วนร่วมในงานมาก เพื่อช่วยให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้แก่องค์การ ซึ่งในหลายๆ กรณีที่ความพยายามดังกล่าวทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

5. ซึ่งในทรรศนะของ Baron และ Greenberg (986 : 164-165) เห็นว่าการมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะส่งผลทั้งในแง่ของความพยายามและการกระทำ เช่น ลดการขาดงาน และการลาออก พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ และทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ในขณะที่ Meyer และ Allen (1997 : 24-36) กล่าวว่าจากผลการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การแต่ละองค์ประกอบจะส่งผลแตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออก และพฤติกรรมการลาออกโดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2. ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับการขาดงานอย่างจงใจของพนักงานในขณะที่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับปฏิกิริยาระหว่างความผูกพันด้านจิตใจกับด้านการคงอยู่กับองค์การ และพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการขาดงานเพียง 1 การศึกษาเท่านั้น

3.พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่ำกว่า เช่นเดียวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งพบความสัมพันธ์ในทางบวกเช่นกัน ส่วนความสัมพันธ์ด้านการคงอยู่กับองค์การนั้นไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

4. พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกดีขององค์การ แต่จะพบในพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ในขณะที่ผลการศึกษาความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมีทั้งที่พบความสัมพันธ์ทางลบ และที่ไม่มีความสัมพันธ์

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง องค์การสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้ นอกจากนั้นยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของความพยายาม ความตั้งใจ และความประพฤติปฏิบัติของพนักงานด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow ' s throry of motivation)

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีข้อสมมุติขั้นฐานดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการหลายประการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการจะมีความสำคัญแตกต่างกันมนุษย์จึงสามารถจะลำดับความสำคัญของความต้องการได้ (Hierarchy of needs)
3. บุคคลจะแสวงหาความต้องการที่สำคัญที่สุดหรือสำคัญมากกว่าก่อน
4. เมื่อบุคคลได้สิ่งที่ต้องการบำบัดความต้องการของตนแล้วความจำเป็นในสิ่งนั้นจะหมดไป
5. บุคคลจะต้องสนใจในความต้องการจะเริ่มสนใจในความต้องการสำคัญรองลงมาอย่างอื่นต่อไป

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้จัดประเภทความต้องการตามความสำคัญออกเป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูงดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความ อยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับสูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness need) เช่นความต้องการทั้งในแง่ ต้องการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้การยอมรับ เป็นต้น สินค้าที่สามารถสนองความต้องการนี้ได้แก่ ของขวัญ ส.ค.ส. เครื่องแบบ ดอกกุหลาบ ฯลฯ

4. ความต้องการความนับถือ (ความยกย่อง) และสถานะจากสังคม (Esteem and status need) เป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ มีศักดิ์ศรี ความสามารถ ฐานะดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม สินค้าที่สนองความต้องการในด้านนี้ได้แก่ บ้านหรูหรา รถยนต์ราคาแพง แหวนเพชร เฟอร์นิเจอร์ราคาแพง ฯลฯ

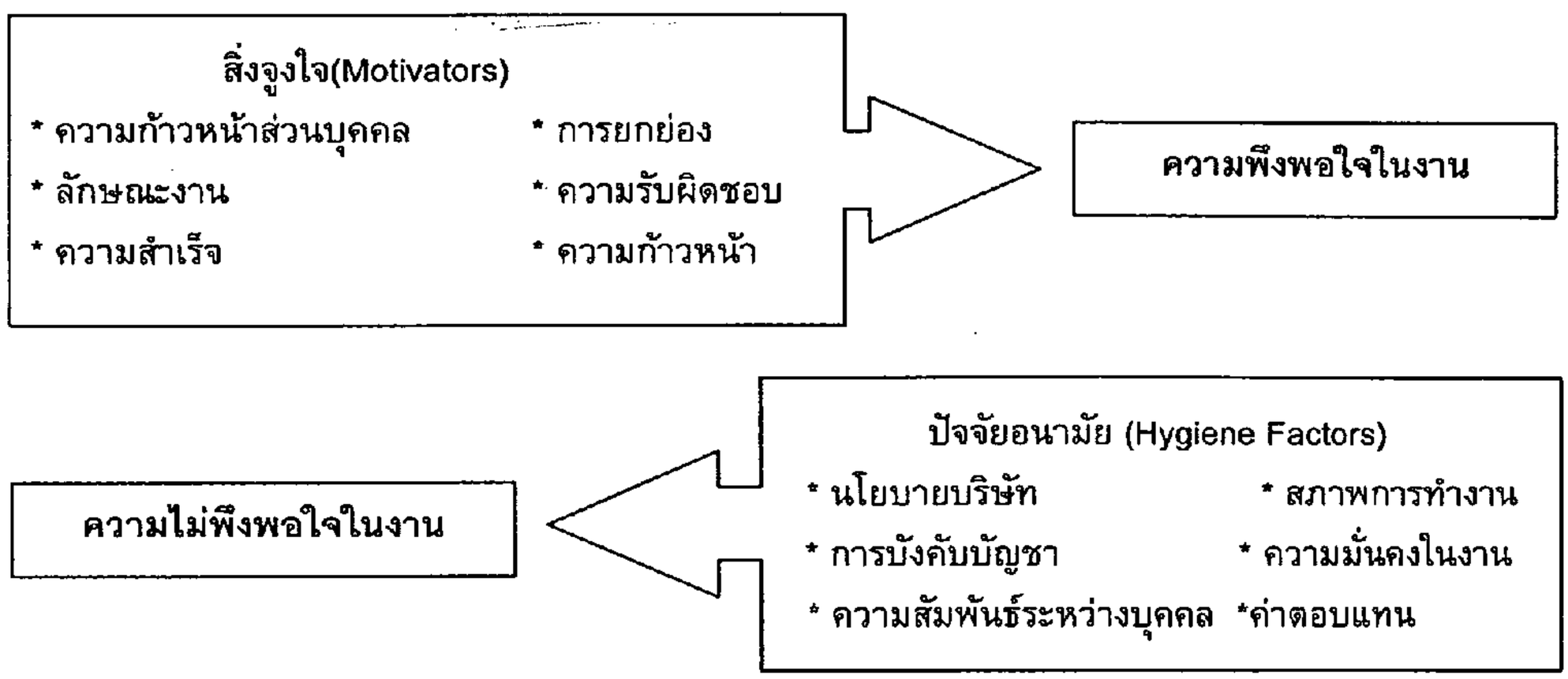
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดสามารถบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ก็จะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น สินค้าที่สามารถสนองความต้องการในข้อนี้ ได้แก่ ล็อตเตอรี่ ศัลยกรรมตกแต่ง เครื่องสำอางค์ ปริญญาบัตร ฯลฯ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg ' s two—factor theory)

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎี 2 ปัจจัยคิดขึ้นโดย Frederick Herzberg (Bovee and others. 1993:443) กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการที่เจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้พนักงาน รายละเอียดทฤษฎี 2 ปัจจัยมีดังนี้

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำและมีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยนี้ไป ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาสได้รับการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจพนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้ผลผลิตลดลง

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หรือ motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจ แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน



ภาพประกอบ 1 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย (1) ปัจจัยสิ่งจูงใจ (Motivation factors) (2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) (Bovee และคณะ 1993 : 443)

ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้ (Perception)

นักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของการรับรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

Garrison และ Magoon (1972 : 607) ให้คำจำกัดความไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความ หรือแปลข้อความที่ได้จากการสัมผัส (Sensation) ของร่างกาย (ประสาทสัมผัสต่างๆ) กับสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งเร้า ทำให้ทราบว่าสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมที่เราสัมผัสนั้นเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร ฯลฯ การที่เราจะรับรู้สิ่งเร้าที่มาล้อมสัมผัสได้นั้น จะต้องอาศัยประสบการณ์ของเราเป็นเครื่องช่วยในการตีความหรือแปลความ

สุปาณี สนธิรัตน และคณะ (2541 : 143) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การที่บุคคลสำเหนียก (aware) และมีปฏิกิริยาตอบสนอง [reaction] ต่อสิ่งเร้า ขบวนการรับรู้เป็นการตีความข่าวสารที่สมองได้รับ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น ประสาทรับสัมผัส ธรรมชาติของสิ่งเร้าประสบการณ์เดิม เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 73) การรับรู้ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความ ความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของคนๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นั้นได้มีผู้ศึกษา และระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้หลายคนดังได้กล่าวต่อไปนี้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524 : 80) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่า มีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้เองจะทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนองความต้องการของตัวเรา ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการให้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิว เราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว เราจะได้ยินเสียง
2. ประสบการณ์ (Experiences) บุคคลทั่วไปมักจะตีความสิ่งที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน
3. การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory Set) การที่คนเรามีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อน ทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในแนวเดียวกันที่เรารับรู้มา
4. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าวยึดมั่นจะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น
5. ทัศนคติ (Attitude) ทัศนคติมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทัศนคติที่ดีต่อใครคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่ดีอยู่เสมอ
6. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน
7. วัฒนธรรม เป็นตัวสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน
8. สภาพอารมณ์ของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้

กรรณิการ์ สุวรรณโคตร (2528 : 465) กล่าวว่า การรับรู้และการแปลความหมายของสิ่งเร้าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความเข้าใจ ความสนใจ ความรู้ ประสบการณ์ ความจำ สภาพอารมณ์ ความคาดหวัง ความเชื่อ ทัศนคติ สติปัญญา จิตสำนึก วุฒิภาวะ และสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

กอบกุล พันธ์เจริญวรกุล (2528 : 377) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลจะแตกต่างกัน แม้ว่าจะรับรู้ในเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอวัยวะที่ใช้ในการรับรู้ว่าแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ได้แก่ ระบบประสาทรับความรู้สึก และสมองหรือสติปัญญาของแต่ละบุคคลนั่นเอง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของ

บุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในอดีต ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง กรรมพันธุ์ทางด้านชีวภาพ ภูมิหลังทางด้านชีวภาพ ภูมิหลังทางการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจสังคม เป็นต้น

จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้นั้นจะมีภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ความสนใจ ความต้องการ เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ กลุ่มอ้างอิง การรับข่าวสาร ความรู้ซึ่งถือเป็นประสบการณ์เดิม เป็นต้น การรับรู้ของบุคคลนั้นจะก่อให้เกิดการตอบสนอง เป็นการกระทำและพฤติกรรมตามมา ถ้าบุคคลมีการรับรู้ไม่ถูกต้องการแสดงพฤติกรรมก็จะออกไปอีกรูปแบบหนึ่ง แต่ถ้าหากบุคคลรับรู้ได้อย่างถูกต้องจะทำให้พฤติกรรมการแสดงออกมาในอีกรูปแบบหนึ่ง นั่นคือการรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายทัศนะสามารถสรุปได้ดังนี้

วันทนา กอวัฒนสกุล (2539 : 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นเรื่องของความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกัน และส่งผลออกมาเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของคนในองค์การ

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540 : 11) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นสิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

Robbins (1994 : 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่นๆ ได้

Cherrington (1994 : 473) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึงค่านิยมพื้นฐานขององค์การเกี่ยวกับวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติโดยจะมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ

Hofstede (1997 : 180) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์การอื่น

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่ามีผู้ให้นิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยสรุปแล้วจะเห็นว่าในการให้นิยามวัฒนธรรมองค์การโดยมากจะกล่าวถึงส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

1. กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ เช่น เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ข้อสมมติพื้นฐาน และความหมายร่วมกัน เป็นต้น
2. เป็นการยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์การ
3. มีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกโดยวิธีต่างๆ

จากองค์การประกอบของความหมายข้างต้นที่ได้กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ

เฉพาะการลงทุนที่ตอบแทนกลับคืนยาก เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน หรือการจ้างงานโดยระบบอุปถัมภ์ พนักงานที่ยอมรับสิ่งเหล่านี้จากองค์การจึงตอบแทนกลับด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การเพื่อลดภาวะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน (อ้างถึงใน Meyer และ Allen, 1997 : 61)

จากการศึกษาของ Dunham (1994) พบหลักฐานบางอย่างซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน นั่นคือ การส่งสัญญาณบางอย่างระหว่างผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขาคาดหวังจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (อ้างถึงใน Meyer และ Allen, 1997 : 63)

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม และความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การเพื่อจะช่วยให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งนักวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้คือ

Robbins (1994 : 245) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การโดยให้สมาชิกขององค์การต่างๆ แสดงความเห็นและสรุปว่า คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญจะมีอยู่ 10 ประการด้วยกันคือ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual initiative) ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบอิสรภาพ และความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนมี

2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความเสี่ยง

3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์การกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. การประสานและการร่วมกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการประสานและร่วมมือกัน

5. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบ และปริมาณของการ ควบคุมบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์การในฐานะส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มการทำงานโดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

8. ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา และสายงานอย่างเป็นทางการ

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540 : 14-20) เห็นว่าคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีดังนี้คือ

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน เป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำของคนๆ เดียว แต่ละคนในหน่วยงานอาจมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำแตกต่างกันไป สิ่งต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่วัฒนธรรมเพราะไม่ใช่เป็นสิ่งที่มีหรือเห็นร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนหนึ่ง ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่คนในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับและมีอยู่ร่วมกันนั้นมิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะ 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม บ่มเพาะ ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น วัฒนธรรมองค์การไม่ได้เกิดขึ้นจากสัญชาติญาณของมนุษย์ หรือการถ่ายทอดทางพันธุกรรม แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การค่อยๆ เรียนรู้ทีละเล็กละน้อยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น พนักงานใหม่เรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational socialization) โดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีคิดวิธีการทำงานและการวางตัวที่ถูกต้อง วัฒนธรรมองค์การยังเรียนรู้ได้จากฝึกอบรมขององค์การและจากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้างานและหลักเกณฑ์การได้ความดีความชอบอีกด้วย ผลจากการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานรู้ว่าตนควรมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในหน่วยงานได้

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง หลังจากที่วัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์การจำนวนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์การก็จะคิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป นั่นย่อมหมายความว่า สิ่งที่คิดหรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์การกระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การพึ่งพาการใช้สัญลักษณ์ สัญลักษณ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้แทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง สัญลักษณ์ที่หน่วยงานนิยมใช้ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน การใช้สัญลักษณ์เนื่องจากสิ่งที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง มักเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม ส่วนสัญลักษณ์มีลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนกว่าสิ่งที่หน่วยงานพยายามสื่อความหมาย นอกจากนี้การใช้สัญลักษณ์ เช่น จัดพิธีมอบรางวัล มักจะทำให้พนักงานยอมรับได้ง่ายกว่าประทับใจมากกว่าและจดจำอยู่ในจิตใจได้ยาวนานกว่าการให้พนักงานอ่านข้อความที่ต้องการสื่อจากคู่มือการทำงานหรือจดหมายข่าวประชาสัมพันธ์

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงมักติดตัวไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยากอย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กริช สืบสนธิ์ (2535 : 25) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของธุรกิจ มีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ

2. ค่านิยม เป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ

3. วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมองค์การและเป็นแบบอย่างที่บุคลากรคนอื่นๆ เห็นบทบาทและปฏิบัติตาม

4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละบริษัทจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งจะแสดงให้บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ ที่เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติ

5. ข่ายวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการที่สำคัญภายในองค์การ โดยจะเป็น "ผู้นำส่ง" ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ พวกชอบเล่า ชอบซุบซิบ นักสืบ เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในบริษัท การควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่นๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

การที่แต่ละองค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เกิดจากการสร้างค่านิยม สร้างขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน ประกาศให้ทุกคนรับรู้ผ่านข่ายวัฒนธรรมหรือช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า "วัฒนธรรมเข้มแข็ง" (Strong culture) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพ และเป็นที่รับรู้กันด้วยความพร้อมใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมเข้มแข็งเป็นกฎระเบียบไม่เป็นทางการที่กำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าควรเป็นอย่างไรทำให้รู้ถึงความคาดหวังที่องค์การมีต่อบุคคลแต่ละคน เป็นผลให้บุคลากรไม่ต้องใช้เวลาในการตัดสินใจการปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ

Robbins (1994 : 247) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมเข้มแข็งว่าเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมแกน หรือวัฒนธรรมหลัก ที่ประกอบด้วยค่านิยมหลัก (Core vulues) ที่สมาชิกยอมรับอย่างหยั่งลึกและกระจายไปทั่วองค์การ กล่าวคือ สมาชิกในองค์การยอมรับค่านิยมหลักเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติด้วยความพร้อมใจ ซึ่ง Robbins กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะสามารถสังเกตได้จากอัตราการลาออก (Turnover) ของพนักงานได้ว่าจะมีสัดส่วนที่น้อยมาก

Hellriegel , Slocum และ Woodman (1995 : 477) กล่าวถึง วัฒนธรรมเข้มแข็งว่า เป็นลักษณะที่ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม และแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกัน อันจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมเข้มแข็งทำให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานในเชิงกลยุทธ์ ในลักษณะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

2. วัฒนธรรมเข้มแข็งช่วยให้เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันมีความชัดเจน

3. วัฒนธรรมเข้มแข็งเป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

จากขอบเขตการศึกษาวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่การศึกษาผลงานวิจัยตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามที่มีการรวบรวมไว้ ดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989)

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) (อ้างถึงใน วรนุช , 2538 : 29-35) ได้สำรวจถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การโดยวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิตร่วมกับทฤษฎีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของ Maslow และ McClelland ที่ต้องการความพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ และความต้องการด้านความสมหวัง ความคาดหวังตามความนึกคิดของตนรวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและเห็นคุณค่าของตน ในทางตรงกันข้ามความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่า คือต้องการความมั่นคงในชีวิต ทำให้พฤติกรรมและบุคลิกของบุคคลมุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเองในแนวทางหลีกเลี่ยง และต่อต้านหรือมุ่งเน้นอำนาจ Cooke และ Lafferty (1989) ได้นำแนวความคิดทฤษฎีผู้นำของ Katz, Maceoby, Morse (1959) และ Stoggill (1963) ที่แบ่งรูปแบบผู้นำเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบมุ่งเน้น "บุคคล" และมุ่งเน้น "งาน" จากแนวความคิดของทฤษฎีนี้ ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การดังกล่าวที่มีค่านิยมความเชื่อแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์การนั้นมีอยู่ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์การนั้นหมายถึง วัฒนธรรมองค์การนั่นเอง (organizational culture) จากการศึกษา Cooke และ Lafferty (1989) ได้นำแนวความคิดทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักต่อกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่ภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนในองค์การเป็นลักษณะของการมีเหตุมีผล มีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขและความสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมายอยู่ตลอดเวลา ลักษณะเด่น คือ พนักงานมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self - actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสำเร็จ ของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานๆ ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนางานของตนเองอย่างอิสระ และมีเป้าหมายการทำงานของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ลักษณะเด่น คือ เป็นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพ ที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic - encouraging) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ การทำงานมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ความภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศการสอนงานและบทบาทการเป็นพี่เลี้ยง และได้รับการ

สนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การ

1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล พนักงานในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผยและรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกของพนักงานจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับ มีการแบ่งปัน เข้าใจความรู้สึก ซึ่งกันและกันในการทำงานแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจที่มีต่อกัน

2. ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive / Defensive styles) หมายถึง องค์การที่มี ค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร พนักงานเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นพฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ ลักษณะของการคล้อยตามเป็นไปในรูปแบบที่บุคคลในองค์การพึงพอใจลักษณะเด่น คือ ต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ และการเห็นด้วยกับแนวความคิดของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.2 มิติเน้นการกฎระเบียบ (Convenjtional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกแบบอนุรักษ์นิยม ยึดธรรมเนียมแบบแผนการปฏิบัติที่มีการควบคุมด้วยกฎระเบียบ ทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ จะขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษ์นิยมเช่นเดียวกับระบบราชการ ลักษณะเด่น คือ ระบบอนุรักษ์นิยม และมีการยึดกฎระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงสายการบังคับบัญชาศูนย์รวมของการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง มุ่งที่ปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือสายการบังคับบัญชาแนะนำ ลักษณะเด่น คือ ทุกคนเป็นผู้ตามที่ดีและมีความระมัดระวังตัวอย่างสูงในการปฏิบัติงาน

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามกระจายความรับผิดชอบการทำงานในลักษณะที่เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ หลีกเลี่ยงการทำงานและการปฏิบัติตัวที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความผิดต่างๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจ พยายามหลีกเลี่ยงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ ลักษณะเด่น คือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และพยายามทำงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive styles) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะ

การทำงานมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้าม มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ สามารถแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้ได้เป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมในการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานจะรู้สึกว่ามีคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นเสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น แสดงอาการดำหนิ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งทุกอย่าง และมีข้อดำหนิทำให้ขัดแย้งกันเองเป็นประจำ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกโดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม เน้นที่อำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนจะถูกกำหนดจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้ควบคุมพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่า การได้มาซึ่งอำนาจหน้าที่เป็นตัวบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานและใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่น คือ ชอบการควบคุมผู้อื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานในลักษณะของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ - ชนะ พนักงานต้องชนะและดีกว่าคนอื่น ทำให้ทุกคนมุ่งการแข่งขันกัน เพื่อรักษาความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และเป็นการวัดผลของการทำงานในรูปของผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ พนักงานทุกคนยอมรับและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ ลักษณะเด่น คือ ชอบการแข่งขันและการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีลักษณะท้าทายให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะเจ้าระเบียบ มีความพิถีพิถันในการทำงาน เน้นที่การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมาก แต่ได้ผลงานและผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การน้อยมาก พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานสูง ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน และใช้เวลาในการทำงานนานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์และมีความละเอียด ลักษณะเด่น คือ เน้นความสมบูรณ์ความละเอียดของการทำงาน และจะตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

จากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cooke และ Lafferty (1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวก (excellent organization) ในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิด ให้การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นกาสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์การให้มีสภาพสอดคล้องเหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ และรวมถึงผลผลิตที่มี คุณภาพในที่สุด ในทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์การ กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะการต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยลักษณะและรายละเอียดของทั้งสองรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยและเหตุให้สมาชิกในองค์การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบหรือแบบแผนที่มีอัตราการเสี่ยงต่อการผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงใน

อาชีพการงาน รวมถึงการยอมรับการเป็นสมาชิกในระบบสังคมนั้นๆ ดังนั้นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

โดยสรุปจากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมของ Cooke และ Lafferty (1989) กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีปัจจัยหลายปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับรูปแบบและลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏในแต่ละองค์การ กรณีที่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะเข้มแข็ง คือ อยู่ในทิศทางบวกเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และมีจุดมุ่งหมาย เช่น การทำงานเป็นทีม การยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นต้น นับเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะอ่อนแอ หรือ เป็นไปในทิศทางลบ เช่น มีการแข่งขัน ต่อต้านและไม่ไว้วางใจกัน เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุให้ความรู้สึกร่วมและตรงกันของค่านิยมระดับสมาชิกในองค์การไม่สอดคล้องกัน เป็นผลให้เกิดความสับสนและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และคุณภาพงานลดลงได้

2. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Hofstede

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Hofstede ซึ่งได้ศึกษาโดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การตามแบบจำลองมิติของวัฒนธรรมเป็น 6 มิติ (อ้างถึงในชลทิชา , 2542 : 18-24) ดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (power distance)

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือกับพนักงานในองค์การ ซึ่งเขาได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การหรือสถาบันคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้าง สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปรากฏออกมาในรูปของความไม่เท่าเทียมกัน คือระบบการจัดลำดับฐานตำแหน่งมีความเหลื่อมล้ำ เป็นองค์การที่มีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะได้รับการบอกให้ทำอะไรบ้าง มีบุคลากรระดับหัวหน้ามาก ระดับชั้นของโครงสร้างเป็นแนวสูง มีช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ออกคำสั่ง และเป็นผู้กำหนดวิธีการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิดเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ว่า เป็นผู้เผด็จการอย่างพ่อพระ (benevolent autocrat) คือ ผู้บริหารให้ความสนใจสูงสุดในงาน แต่สนใจต่ำสุดในด้านสัมพันธ์ภาพส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้างในด้านความรู้สึกนั้น ผู้บังคับบัญชาที่มีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้บังคับบัญชาอายุน้อย มีการแบ่งยศแบ่งชั้น มีที่จอดรถประจำตำแหน่ง

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจแคบ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิใกล้เคียงกัน ระบบการจัดลำดับฐานะตำแหน่ง เป็นเพียงความไม่เท่าเทียมกันตามบทบาทที่กำหนดขึ้น เพื่อความเหมาะสมในการบริหาร และบทบาทนี้จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ภายในองค์การมีการกระจายอำนาจยุติธรรม โครงสร้างเป็นแบบปิรามิดแนวราบ และมีจำนวนบุคลากรในระดับบริหารจำกัด ช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับระดับล่างมีน้อยไม่มีผู้ใดได้รับสิทธิพิเศษ ผู้บังคับบัญชามีการพูดเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาใช้ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคนในที่

ทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะมีสิทธิในการออกเสียงเกี่ยวกับงานของเขา และยอมรับว่าผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่มีสิทธิขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในรูปแบบของสมาชิก ถูกแบ่งออกเป็นชั้นๆ ด้วยวิธีการของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความมีชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่งคั่ง และวัตถุนิยม เช่น

- การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด
- ระดับชั้นขององค์การที่มีมากเกินไป
- การยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ
- การควบคุมที่ไม่มีการกระจายอำนาจ
- พฤติกรรมของผู้นำที่สั่งการ
- การกำหนดแบ่งสรรสิทธิพิเศษให้กับผู้มีอำนาจ
- ความแตกต่างเรื่องผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างกับผู้บริหารระดับสูง
- การยืนยันในเรื่องของการปฏิบัติตามและอำนาจแบบศูนย์กลาง

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ คือ

- การจัดตั้งและการดำรงไว้ซึ่งความมีอำนาจเหนือกว่าและการครอบงำ
- การควบคุมอำนาจที่มีน้อยกว่าด้วยการใช้อำนาจที่มากกว่า

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance)

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในสังคมแต่ละสังคม เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมนั้น รู้สึกกลัวเนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือไม่รู้สถานการณ์ที่แน่นอน

องค์การจะมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับระดับความวิตกกังวลที่เกิดจากความกลัวว่าจะเกิดสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือความผิดพลาด ถ้าองค์การรู้สึกว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดหรือความไม่ปลอดภัยแน่นอน องค์การก็จะหาวิธีป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนจะมีความสำคัญเพียงใด ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ประสบการณ์ และความรู้สึกส่วนบุคคล

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในองค์การจะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่เกิดจากพฤติกรรมของคนอื่น ในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาก เพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ของแต่ละคนในองค์การ กฎเกณฑ์ภายในและระเบียบที่ใช้ควบคุมในการทำงานมีมาก มีการทำงานหนัก เร่งรีบ ในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักก็ต่อเมื่อเขาต้องการทำงาน ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น พนักงานชอบที่จะผ่อนคลาย และเป็นผู้กำหนดกรอบของเวลาในการทำงานเอง

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นระดับของการลดความเสี่ยง ความไม่แน่นอน โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นสิ่งที่ได้กระทำมาแล้ว และประสบผลสำเร็จมาดัดแปลง เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตน และลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ เช่น

- ความมั่นใจกับสิ่งที่มีการรับรองเป็นทางการและมีหลักฐานที่แน่นอน

- ความมั่นใจเชื่อถือคำแนะนำจากผู้ชำนาญการในด้านต่างๆ ที่เป็นทางการ
- นับถือยกย่องเชื่อฟังเกี่ยวกับอายุ ระบบอาวุโส
- ยึดมั่นในกฎระเบียบและขั้นตอนต่างๆ อย่างเคร่งครัด
- ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ

- ความเชื่อในระบบที่แน่นอน
- การควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยง

3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)

มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือ ถ้าองค์การมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงจะมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมต่ำ เป็นต้น

ความเป็นปัจเจกนิยม หมายถึง การที่บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตัวเองมากกว่าจะสนใจ เป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่ม กล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่นๆ ในกลุ่ม รับผิดชอบดูแลตัวเองและเฉพาะครอบครัวของตัวเอง มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่ส่งเสริมให้มีการสังสรรค์สมาคมหมู่พนักงาน

องค์การที่มีวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นปัจเจกนิยม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของเขา องค์การจัดงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ค่าตอบแทนที่ดี และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ ไม่นิยมความสัมพันธ์แบบครอบครัว เพราะเชื่อว่าจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ จึงมีบางองค์การที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งต้องลาออก ในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การแต่งงานกันเอง มีการพิจารณาโยกย้าย ให้รางวัล หรือโบนัสจากลักษณะและผลงานเป็นรายบุคคล

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม คือ

- พฤติกรรมความเป็นเอกเทศไม่เกี่ยวข้องกัน
- ลักษณะแบบผู้เล่นคนเดียว
- ความเป็นตัวของตัวเอง
- ความเป็นอิสระ
- เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเฉพาะบุคคลแต่ละคน

4. ความเป็นกลุ่ม (Collectivism)

มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นกลุ่มนิยมและความเป็นปัจเจกนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือ ถ้าองค์การมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมสูงจะมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมต่ำ เป็นต้น

ความเป็นกลุ่มนิยม หมายถึง สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับโชคชะตาและเป้าหมายของกลุ่มก่อนจะคำนึงถึงเป้าหมายของตัวเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกัน มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานโดยสะท้อนออกมาในรูปของการทำงานเป็นกลุ่ม (teamwork) ไม่มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ส่งเสริมให้มีการร่วมกันตัดสินใจ และ

เลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยการตอบแทนกันและกัน รวมทั้งผู้ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจะต้องคอยปกป้องผู้อื่นในกลุ่มด้วย

องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงความสนใจไปตามทิศทางของกลุ่ม ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับความคิดส่วนตัวของเขา แต่เป็นไปตามความคาดหวังจริยธรรมของสังคม ในเรื่องของการกระจายรายได้ มีการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามทักษะและการแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีลักษณะคล้ายความสัมพันธ์ในครอบครัว คือปกป้องซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน การบริหารในองค์การที่นิยมกลุ่ม จะมีการพิจารณาให้รางวัล และโบนัสเป็นกลุ่ม

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คือ

- พฤติกรรมพึ่งพาเกี่ยวข้องกัน
- ลักษณะแบบผู้เล่นเป็นทีม
- การเจริญรอยตาม
- การกระทำตาม
- เรื่องที่เกี่ยวกับการรวมกัน

5. ความเป็นชาย (Masculinity)

ความเป็นชาย เป็นขั้วตรงกันข้ามกับความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อกล่าวถึงลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงในองค์การ จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์การ และลักษณะเฉพาะของอาชีพ

ความเป็นชาย จะเป็นลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามหลักการ ยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะคำนึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทน เน้นความสำเร็จทางวัตถุมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัด มีระบบระเบียบ และมีการแบ่งแยกกีดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งระดับสูง

วัฒนธรรมแบบความเป็นชายกับความเป็นหญิงในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีค่านิยมในการทำงานแบบ “อยู่เพื่อทำงาน” เน้นผลงาน และการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เช่น ให้ตามหน้าที่รับผิดชอบมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารจะรักศักดิ์ศรีตนเอง กล้าตัดสินใจ ก้าวร้าว มีรูปแบบการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับหลักการและเหตุผลโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

ลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละแบบ เหมาะสมกับรูปแบบของอุตสาหกรรมที่ต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีการแข่งขันสูง มักจะเป็นงานด้านการผลิตสินค้าหนัก

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นชาย คือ

- การแบ่งแยกในบทบาททางเพศ
- ความแข็งแรงและกล้าหาญเด็ดเดี่ยว

6. ความเป็นหญิง (Femininity)

ความเป็นหญิง เป็นขั้วตรงกันข้ามกับความเป็นชาย เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อกล่าวถึงลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชายในองค์การจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์การ และ

ลักษณะเฉพาะของอาชีพ เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีลักษณะบุคลิกแบบความเป็นหญิง ซึ่งได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานติดต่อลูกค้าโดยตรง องค์การก็จะพิจารณาเลื่อนขั้นแก่คนที่มีบุคลิกลักษณะความเป็นหญิงมากกว่าจะเลื่อนขั้นให้คนที่มีลักษณะความเป็นชาย เป็นต้น

ความเป็นหญิง จะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสงี่ยม อ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต

ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง ผู้บริหารมักจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม และมีการเจรจาตกลงกัน การพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคผู้บริหารจะใช้สัญชาติญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และต้องใช้มติมหาชน ยึดค่านิยม "ทำงานเพื่ออยู่"

ลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละแบบ เหมาะสมกับรูปแบบของอุตสาหกรรมที่ต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง เหมาะสมกับการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านการให้บริการติดต่อกับลูกค้าโดยตรง

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นหญิง คือ

- การมีส่วนร่วมกันในบทบาททางเพศ
- ความชอบในการทำงานบ้าน ดูแลเด็ก กระทำตัวเป็นผู้ตาม
- คำนึงถึงผู้อื่น
- มีความเป็นผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามคำสั่ง

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้ และถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งและสามารถจะรับวัฒนธรรมจากองค์การอื่นเข้ามาใช้ในองค์การตนได้ แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การค่อนข้างจะคงทน แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นไป เพื่อความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้านนั่นเอง

3. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิด Schein

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Schein (อ้างถึงในวิริยาภรณ์, 1992 : 28-31) ได้ทำการเลือกมิติสำคัญ 5 มิติ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นคติฐานเบื้องต้นที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีรายละเอียดของมิติต่างๆ ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ของมนุษย์ต่อธรรมชาติ (Humanity's relationship to nature) โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมว่ามีลักษณะใด เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอยู่ภายใต้ หรืออยู่เหนืออิทธิพลของสิ่งแวดล้อม หรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้วยการหาแนวทางที่เหมาะสม การศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวจะพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ ภารกิจ และงานที่ต้องรับผิดชอบหลักต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสภาพทางเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจและสังคมด้วย

3.2 ลักษณะของความจริงและความถูกต้อง (Nature of reality and truth) การกำหนดและการค้นหาความจริงนี้ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อธรรมชาติ โดย Schein ได้แบ่งระดับของความเป็นจริงออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.2.1 ความเป็นจริงภายนอก (External physical reality) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่พิสูจน์หรือพิจารณาได้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือสามารถพิสูจน์ได้โดยหลักการทางวิทยาศาสตร์

3.2.2 ความเป็นจริงทางสังคม (Social reality) เป็นสิ่งที่สมาชิกของกลุ่มเห็นพ้องต้องกัน ยอมรับในสิ่งนั้นๆ เช่น คติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของสมาชิกในองค์การวิถีชีวิตขององค์การนั้นๆ อันเป็นความเชื่อของสมาชิกในกลุ่ม

3.2.3 ความจริงของแต่ละบุคคล (Individual reality) เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งได้มาจากประสบการณ์แต่ละคนรับรู้มา

3.3 ลักษณะของธรรมชาติมนุษย์ (The nature of human mature) โดยศึกษาถึงสัญชาติญาณพื้นฐานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ "ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์" หมายถึง การมองถึงลักษณะของสมาชิกและผู้บริหารว่ามีลักษณะอย่างไร และควรจะมีลักษณะอย่างไร การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของสมาชิกในองค์การ อาจพิจารณาลักษณะโดยพื้นฐานในฐานะคนดีที่มีความรับผิดชอบ หรือในฐานะคนเลวที่ต้องได้รับการควบคุม และอาจพิจารณาถึงความต้องการของสมาชิกอันเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

3.4 ลักษณะของการกระทำของมนุษย์ (The nature of human activity) การกระทำของมนุษย์ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมที่มีจุดเน้นเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

3.4.1 เน้นการกระทำ (Doing orientation) เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กระทำ มีอำนาจเหนือธรรมชาติและสามารถควบคุมหรือจัดการธรรมชาติได้ เน้นการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริง และเชื่อว่ามนุษย์สามารถทำอะไรที่สมบูรณ์แบบได้

3.4.2 เน้นสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Being orientation) เชื่อว่า ธรรมชาติมีอำนาจเหนือการกระทำของมนุษย์ มนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงอิทธิพลของธรรมชาติและต้องยอมรับตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น

3.4.3 เน้นการกระทำที่กำลังจะเกิดขึ้น (Being becoming) เชื่อว่ามนุษย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติ ซึ่งบุคคลจะต้องมีการสัมผัส มีสมาธิ และควบคุมสิ่งต่างๆ แนวคิดนี้เน้นการพัฒนาตนเอง การตระหนักในคุณค่าของตน การบรรลุถึงศักยภาพของบุคคลอาจกล่าวได้ว่าเป็นการเน้นถึงกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่มีเป้าหมายในตัวเอง พัฒนาตัวเองด้วยวิธีการต่างๆ ในลักษณะที่ผสมผสานสิ่งทั้งหลายเข้าด้วยกัน

3.5 ลักษณะของสัมพันธ์ภาพระหว่างมนุษย์ (The nature of human relationships) สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในองค์การนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสมาชิกในองค์การในฐานะมนุษย์ย่อมมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความรักความผูกพัน

Schein ชี้ให้เห็นว่าคติฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์การได้ และชี้ให้เห็นถึงลักษณะบางประการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในองค์การที่แสดงออกมาในลักษณะต่างๆ เช่น ลักษณะการใช้อำนาจ (Power) การมีอิทธิพลต่อกัน (Influence) และสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ตลอดจนลักษณะความสนิทสนม (Intimacy) และสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม (Peer relationship)

Schein ยังได้เสนอว่า เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถมองภาพขององค์การได้อย่างครอบคลุม ควรทำการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับสิ่งที่มนุษย์และสร้างขึ้นมาเพิ่มเติม ตัวอย่าง เช่น เหตุการณ์ประวัติ ความเป็นมาของบริษัทหรือองค์การ โดยประเด็นในการศึกษาจะเกี่ยวกับภารกิจและกลยุทธ์ เป้าหมาย วิธีปฏิบัติ การประเมินและการแก้ไข ความผูกพันระหว่างสมาชิกอำนาจและสถานภาพ การให้สิ่งตอบแทนและการลงโทษ

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ตามแนวความคิดทาง Cook และ Lafferty (1989) ซึ่งสามารถใช้ในการศึกษาถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้อย่างชัดเจนและทำความเข้าใจง่าย โดยพิจารณาจากลักษณะทั่วๆ ไ ป ของหน่วยงานต่างๆ ของโรงพยาบาลหัวเฉียว

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์การ

ความหมายนโยบายองค์การ

ได้มีผู้ให้ความหมาย ของนโยบายไว้ดังนี้ (ประชุม : 2528)

Terry (1977 : 189) กล่าวว่านโยบาย หมายถึงการพูดหรือการเขียนถึงขอบเขตและแนวทางทั้งหมดเพื่อการปฏิบัติงาน

Greenwood (1965 : 222) กล่าวว่านโยบาย หมายถึงการตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้างๆจากข้อมูลทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

Kahn (1969 : 130) เรียกนโยบายว่าแผนงานประจำซึ่งเป็นผลอันเกิดจากการต่อรอง การปฏิบัติตามข้อตกลง และการประนีประนอมในการกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบทางเลือก และการค้นหายุทธวิธี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

อมร รักษาสัตย์ ให้คำจำกัดความ ของนโยบายว่า หมายถึงอุบายหรือกลเม็ดที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาเห็นว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสมที่สุด

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นโยบาย หมายถึง กรอบการตัดสินใจอย่างกว้างๆของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

องค์ประกอบของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 21-22) ได้แบ่งองค์ประกอบของนโยบายออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. เป้าหมายซึ่งอาจเป็นทั้งจุดประสงค์และผลงานที่เกิดขึ้นในที่สุด
2. การกำหนดวิถีทางในการดำเนินงาน วิถีทางในการดำเนินงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยหลักการและเกณฑ์ ซึ่งผู้ที่กำหนดนโยบายจะต้องมีความรู้ และกำหนดไว้ก่อน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงกลยุทธ์และกลวิธีต่างๆอีกด้วย
3. ปัจจัยสนับสนุน ในการกำหนดนโยบายประกอบไปด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการในการกำหนดนโยบาย ปัจจัยภายนอกได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมือง ทางเศรษฐกิจและสังคม

คุณลักษณะที่ดีของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 13) กล่าวว่า นโยบายที่ดีมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. นโยบายจะชี้แนวทางให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และนโยบายจะอธิบายให้ทุกคนในหน่วยงานทราบถึงแนวทางโดยส่วนรวมขององค์การ
2. นโยบายจะต้องเป็นข้อความที่เข้าใจได้ง่ายและควรจะต้องเป็นลายลักษณ์อักษร
3. นโยบายจะต้องชี้ให้เห็นถึงเงื่อนไขอันจำกัด และช่องทางในการปฏิบัติงานในอนาคต
4. นโยบายจะต้องเปลี่ยนแปลงได้ แต่ถ้าไม่จำเป็นแล้วนโยบายต้องการความมั่นคงแน่นอนเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความจำเป็นและอย่างมีเหตุผล
5. นโยบายจะต้องเป็นเหตุเป็นผล และ สามารถนำไปปฏิบัติได้
6. นโยบายจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้นำไปปฏิบัติสามารถแปลความและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
7. นโยบายจะต้องได้รับการตรวจสอบและทบทวนเป็นระยะๆ

ความสำคัญของนโยบาย

Massie และ Douglas (1981 : 232) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้หลายประการดังนี้

1. นโยบายช่วยให้ประหยัดเวลากล่าวคือ นโยบายเป็นสิ่งที่คิดหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว ดังนั้นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่จำเป็นที่จะคิดขึ้นใหม่ทั้งหมดเพียงแต่เอาข้อมูลที่มีอยู่ก่อนแล้วเป็นปัจจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2. นโยบายก่อให้เกิดการประสานงาน กล่าวคือในองค์การหนึ่งๆย่อมประกอบด้วยหน่วยงานย่อยหลายหน่วยงาน นโยบายเดียวกันจะช่วยให้แต่ละหน่วยงานย่อยสามารถคาดการณ์ ตัดสินใจ และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องยิ่งขึ้น และโดยนโยบายเดียวกันย่อมจะช่วยให้หน่วยงานเหล่านั้นทำงานประสานกันด้วยดี

3. นโยบายช่วยให้องค์การเกิดความมั่นคง และสามารถลดความเครียดของสมาชิกภายในองค์การได้ เพราะสมาชิกทุกคนเข้าใจถึงทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

4. นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารแต่ละระดับและแต่ละบุคคลกล้าที่จะตัดสินใจ เพราะทุกคนทราบถึงขอบเขตของความรับผิดชอบที่ตนเองสามารถตัดสินใจได้

5. นโยบายจะทำหน้าที่เป็นโครงร่างที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับต้นและช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารระดับต้นเหล่านั้น ได้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

6. นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปโดยถูกต้อง ยุติธรรมและเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนโยบายองค์การได้ดังนี้คือ เป็นแผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้นโดยผู้บริหาร อันประกอบด้วย

1. เป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. แนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้นโยบายองค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้ดังนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

Hrebiniak และ Alutto (กรกฎ. 2540 :19) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ สถานภาพสมรส การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา นโยบายองค์การ โอกาสเข้าสังคม และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์การ คือ พนักงานที่แต่งงานแล้วมักจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว อาจสรุปได้ว่าการมีครอบครัวทำให้เกิดความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าพนักงานโสด จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และนโยบายองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การแต่ทั้งนี้ระดับของปัจจัยแต่ละตัวก็ต้องมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

3. โอกาสเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การนั่นคือการที่พนักงานได้มีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดเนื่องจากได้มีการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาในด้านต่างๆได้

4. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแบบผกผันกัน นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ อาจเป็นเพราะโอกาสของการเปลี่ยนงาน และการยอมรับของบุคคลที่มีการศึกษามีมากทำให้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย แต่จากการศึกษาของนักวิจัยหลายรายพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Charlene และคณะ (วรนุช. 2537 : 77) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่เป็นจริงและที่คาดหวังระหว่างหัวหน้าตึกกับพยาบาลประจำการ และระหว่างพยาบาลที่ทำงานเวรเช้า และทำงานกลางวันคืน โดยจำแนกรายลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำการ และพบว่าความคาดหวังที่ต้องการวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์มากที่สุด ในขณะเดียวกัน ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีเท่าๆกัน หัวหน้าตึกมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าพยาบาลประจำการ ส่วนลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับพอๆกัน ส่วนพยาบาลเวรเช้า และเวรกลางคืน ตามความคาดหวังที่เป็นจริงพบว่า ลักษณะสร้างสรรค์มีน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ และพบว่าลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าที่คาดหวัง และพยาบาลเวรเช้ามีลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพยาบาลเวรกลางคืน

Garr (1998 : Abstract) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การในฐานะตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ (ด้านความรู้สึก, ต่อเนื่อง หรือมาตรฐานทางสังคม) แปรผันอย่างทำนายได้กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว) โดยการใช้ผู้ร่วมจำนวน 100 คน จากสถานที่ทำงานด้านกฎหมาย การผลิต และรัฐบาล พบว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อความผูกพันด้านรู้สึก

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์เป็นตัวที่อธิบายถึงปริมาณการแปรผันที่มากที่สุดในความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความแตกต่างกันยิ่งน้อยลงระหว่างที่เป็นจริงขององค์การและตามความคาดหวังของลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับที่สูงขึ้น และนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นของความผูกพันโดยรวม วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาระดับต่ำจะทำนายถึงระดับความผูกพันด้านอารมณ์ได้มากกว่าระยะเวลา

Orpen (1993 : 577 –579) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อการสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเพื่อทดสอบว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานมากกว่าองค์การที่มีบรรทัดฐานของวัฒนธรรมอ่อน ผลจากการศึกษากับพนักงานบริษัทสองแห่งรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ผลปรากฏว่าพนักงานใหม่และได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมภายในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเฉพาะในองค์การที่มีบรรทัดฐานทางสังคมแข็งแกร่งเท่านั้น

งานวิจัยในประเทศ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย จากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงานกับเครือซิเมนต์ไทย และกับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกัน ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษาเป็นไปในลักษณะผกผันกัน ส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อุษณีย์ ด่านวรนันท์ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านที่พักอาศัย ไม่พบความแตกต่าง ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการและด้านสายการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

วรนุช เนตรพิศาลวนิช (2537:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โดยรวมจาก 11 โรงพยาบาลจำแนกตามรายลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ทั้ง4มิติ โรงพยาบาลขนาดใหญ่และขนาดไม่ใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยโรงพยาบาลขนาดใหญ่มีลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าโรงพยาบาลขนาดไม่ใหญ่ ส่วนลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมของโรงพยาบาลทั้ง 2 ขนาด ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ลักษณะ และตั้งรับ-ก้าวร้าวของโรงพยาบาลทุกสังกัด มีแนวโน้มไม่แตกต่างกัน แต่วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มมากกว่าโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และ กระทรวงกลาโหม

วิริยาภรณ์ สุวัฒนสวัสดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลจำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา กลุ่มตัวอย่างคือ สถาบันการศึกษาพยาบาลจำนวน 41 แห่ง จำแนกเป็น 7 สังกัด คือ กระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย เอกชน กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สภากาชาดไทย และ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

1. จำแนกตามรายลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง

2. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและเอกชน ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่นๆ

3. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชาโดยภาพรวม ในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีความแตกต่างกัน

อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539: 101 –102) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 49 โรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพทุกระดับเป็นผู้ให้ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชาอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede และแนวคิดเรื่องความรู้สึกผูกพันองค์การของ Porter โดยเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการ กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ 1 องค์การ และพนักงานองค์การเอกชน 2 องค์การ ผลการวิจัย พบว่า ช่องว่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมีสหพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานสายบริการ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ชลทิชา หวังรวยนาม (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ระดับตำแหน่ง 3-8 จำนวน 183 คน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับต่ำ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับปานกลาง ความเป็นปัจเจกนิยมในระดับปานกลาง ความเป็นกลุ่มนิยมในระดับปานกลาง ความเป็นชายในระดับปานกลาง และความเป็นหญิงในระดับปานกลาง โดยมิติที่ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด คือ ความเป็นชาย ส่วนมิติที่ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับปานกลาง

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเป็นปัจเจกนิยม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิลาวรรณ ตันติสิทธิพร (2541:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดโดยรวม พบว่าวัฒนธรรมองค์การทุกลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวและลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ตามลำดับ

2. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีสังกัดต่างกันมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

3. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยห้องผ่าตัดสูติ-นรีเวชกรรม และห้องผ่าตัดโสต ศอ นาสิก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าห้องผ่าตัดจักษุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยโดยพิจารณาจากตัวแปร 2 ลักษณะได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การคือเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การได้แก่ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และ วุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 65.20

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงและความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานในระดับปฏิบัติการที่คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์15-19 ปี เป็นบุคลากรสาย ข ไม่มีระดับตำแหน่ง สังกัดฝ่ายบริการพยาบาล ปฏิบัติงานในเวลาราชการ และมีที่พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัย

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง($x = 3.43$)

3. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในคณะแพทย์ศาสตร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย

ศิวพร เกื้อกูลเกียรติ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านลักษณะงานมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาวอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบ้างด้านแตกต่างกัน

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ดีที่สุดคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นเพศชาย

อรัญญา สุวรรณวิก (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม โดยใช้แนวคิดจากแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การของ Steers ที่เสนอว่า ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์การทำงาน และแนวคิดของ Hackman และ Lawler ที่เสนอว่าความพึงพอใจเฉพาะงานคือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำ แต่จากการวิจัยพบว่า เพศและการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการรับรู้นโยบายองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดดังนี้

ในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ใช้แนวคิดของ Cooke และ Lafferty ที่สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวกในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ นำมาซึ่งความพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ รวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด ในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์การ ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบแบบแผนที่อัตราการเสี่ยงต่อความผิดพลาดให้น้อยที่สุด ซึ่งวัฒนธรรมลักษณะนี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ในด้านความผูกพันต่อองค์การ ใช้แนวคิดของ Lyman W. Porter ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติ โดยมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ 3 ลักษณะคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวทั้งหมด จำนวน 1,287 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,287 คน โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1970 : 580-581) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 (.05)

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน และเพิ่มอีก 20 คน เพื่อป้องกันกรณีเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 325 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (กัลยา ,2545:11-12โดยการจัดแบ่งบุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียว ออกเป็น 2 ระดับ คือ บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 160 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติงานจำนวน1,127 คน และสุ่มจำนวนตัวอย่างตามระดับดังกล่าว แบบ Proportional Stratified Random Sampling ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชา และ จำนวนบุคลากรระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ที่มา : ข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ปี 2546 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	จำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชา	160	55
บุคลากรระดับปฏิบัติงาน	1,127	270
รวม	1,287	325

ขั้นที่ 2 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากแต่ละระดับตามจำนวนที่กำหนดไว้ในตารางที่ 1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การซึ่งครอบคลุมตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่

2.1 วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ 1 - 7

2.2 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ 8 - 14

2.3 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ 15 – 21

เป็นคำถามในเชิงบวกในข้อ 1,2,5,6,7,8,9,10,11,13,14,15,16,18,19,20,21

เป็นคำถามในเชิงลบในข้อ 3,4,12,17

แบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้เป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตรวัด ตามแบบของ Likert ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึก ความคิดเห็นของตนที่มีต่อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมินผล 5 ระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

	สำหรับข้อคำถามเชิงบวก	สำหรับข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์การ จำนวน 9 ข้อ

เป็นคำถามเชิงบวกในข้อ 1,2,4,6,7

เป็นคำถามเชิงลบในข้อ 3,5,8

แบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้เป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตรวัด ตามแบบของ Likert ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึก ความคิดเห็นของตนที่มีต่อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมินผล 5 ระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

	สำหรับข้อคำถามเชิงบวก	สำหรับข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การซึ่งครอบคลุมตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่

4.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำนวน 8 ข้อ ข้อที่ 1 - 8

4.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ จำนวน 8 ข้อ ข้อที่ 9 - 16

4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำนวน 8 ข้อ ข้อที่17 – 24

เป็นคำถามในเชิงบวกในข้อ 1,2,4,6,7,8,9,11,13,15,17,18

เป็นคำถามในเชิงลบในข้อ 3,5,10,12,14,16

แบบสอบถามในตอนที่ 4 นี้เป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตรวัด ตามแบบของ Likert ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึก ความคิดเห็นของตนที่มีต่อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมินผล 5 ระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

	สำหรับข้อคำถามเชิงบวก	สำหรับข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาแบ่งระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ ดังนี้

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

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การตามระดับคะแนนดังนี้

คะแนน 1.00–1.80 หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและนโยบายองค์การอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก
คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและนโยบายองค์การอยู่ในระดับไม่ดี
คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและนโยบายองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและนโยบายองค์การอยู่ในระดับดี
คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและนโยบายองค์การอยู่ในระดับดีอย่างมาก

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์การตามระดับคะแนนดังนี้

คะแนน 1.00–1.80 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำที่สุด
คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ
คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง
คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไขเนื้อหา ภาษาให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้เนื้อหาและข้อคำถามต่างๆตรงกับกรอบแนวความคิดในการวิจัยที่ต้องการวัด

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเคื่องมือวัด โดยจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบทดสอบนั้นมาทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (สุวิชาน มนแพวงศานนท์. 2543 : 129)

$$r = \frac{k}{k-1}\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ	r	คือ	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	คือ	จำนวนข้อในแบบทดสอบ
	$\sum s_i^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนข้อสอบแต่ละข้อ
	s_t^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนของผู้สอบทั้งหมด

ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8034 และเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7931
2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7688
3. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7916

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8296

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8732 และเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7047
2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7859
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7278

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ประกอบกับการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปแจกตามหน่วยงานต่าง ๆตามสัดส่วนที่คำนวนไว้ จำนวน 336 ฉบับหลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปดำเนินกาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยทำการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows(Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (อภินันท์ จันตะนี. 2538 : 75)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือ % (Percentage)
f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 165)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $(\sigma_1^2 \# \sigma_2^2)$

ใช้สูตร $$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน $(\sigma_1^2 = \sigma_2^2)$

ใช้สูตร $$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

X_1^2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

X_2^2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 236-237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad ; \ df = (k-1, n-k)$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544ก : 333)

$$\text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{MSE}\sqrt{\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}}$$

ถ้า $n_i = n_j$ จะทำให้

$$\text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่าง
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่เราใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด ข้อมูลที่ใช้จะต้องเป็นข้อมูลชนิดอันตรภาค (Interval data) และข้อมูลชนิดอัตราส่วน (Ratio data) ที่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่า ข้อมูลจะต้องได้มาจากข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality assumption) สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ (สุวิชาน มนแพวงศานนท์. 2543 : 139).

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy-\left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{[n\sum x^2-\left(\sum x\right)^2][n\sum y^2-\left(\sum y\right)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	คือ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient
	x	คือ	ค่าของตัวแปรชุดที่ 1
	y	คือ	ค่าของตัวแปรชุดที่ 2
	n	คือ	จำนวนคู่ของข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient, r) ที่ได้จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 สามารถจำแนกได้ 3 แบบดังต่อไปนี้

เมื่อ $r > 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่ม (หรือลด) ตาม

$r < 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบ คือความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะลด (หรือเพิ่ม) ตาม

$r = 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์แบบ เชิงเส้นตรงต่อกัน

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์,2540 :144) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ขึ้นไป	สูง
0.60 – 0.79	ค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	ปานกลาง
0.20 – 0.39	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ r จะบอกถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อยเพียงใด กล่าวคือถ้าค่าสัมประสิทธิ์ r มีค่าใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่า r = 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ โดยสามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายอีกตัวแปรหนึ่งได้ดี แต่ในกรณีค่า r = 0 ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน เพียงแต่บอกได้ว่าทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเส้นตรงเท่านั้น แต่อาจจะมีความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เช่น แบบเส้นโค้ง วงกลม ซึ่งวิธีนี้ยังไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์รูปแบบใด จะต้องใช้วิธีพิจารณาจากลักษณะของกราฟว่าใกล้เคียงกับรูปแบบใด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยวของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับตำแหน่ง ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของคนวัยทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ข้อที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อที่ 3 การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งของบุคลากรในองค์การ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	43	86.8
หญิง	282	13.2
รวม	325	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	38	11.7
26-35 ปี	144	44.3
36-45 ปี	74	22.8
มากกว่า 45 ปี	69	21.2
รวม	325	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	180	55.4
สมรส	145	44.6
(รวมถึงหย่าร้างหรือแยกกันอยู่)		
รวม	325	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ปวส / อนุปริญญา	121	37.2
ปริญญาตรี	192	59.1
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.7
รวม	325	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	68	20.9
5-10 ปี	95	29.2
11-15 ปี	66	20.3
16-20 ปี	22	6.8
มากกว่า 20 ปี	74	22.8
รวม	325	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	133	40.9
10,001-15,000 บาท	80	24.6
15,001-20,000 บาท	59	18.2
20,001-25,000 บาท	23	7.1
25,001-30,000 บาท	23	7.1
มากกว่า 30,000 บาท	7	2.2
รวม	30	100.0
7. ระดับตำแหน่ง		
ผู้บังคับบัญชา	55	16.9
ผู้ปฏิบัติงาน	270	83.1
รวม	325	100.0

จากตาราง 1 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 325 คน เป็นเพศชายจำนวน 43 คน (ร้อยละ 13.2) เป็นเพศหญิง จำนวน 282 คน (ร้อยละ 86.8)

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีจำนวน 144 คน (ร้อยละ 44.3) รองลงมาคือช่วงอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 74 คน (ร้อยละ 22.8) ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 69 คน (ร้อยละ 21.2) และช่วงอายุ น้อยกว่า 26 ปี มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 11.7) ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสด มีจำนวน 180 คน (ร้อยละ 55.4) รองลงมาคือ สมรสซึ่งรวมถึงหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 145 คน (ร้อยละ 44.6)

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 192 คน (ร้อยละ 59.1) รองลงมาคือ การศึกษาระดับปวส. หรือ อนุปริญญา มีจำนวน 121 คน (ร้อยละ 37.2) และตามด้วยมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน12 คน (ร้อยละ 3.7) ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 29.2) รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 22.8) ตามด้วยระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 20.9) ระยะเวลาในการทำงาน

11-15 ปี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 20.3) และระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 6.8) ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 133 คน (ร้อยละ 40.9) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000บาท จำนวน 80 คน (ร้อยละ 24.6) ตามด้วยมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 59คน (ร้อยละ 18.2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 7.1) รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีจำนวน 23คน (ร้อยละ 7.1) และมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001บาท มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.2) ตามลำดับ

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 270 คน (ร้อยละ 83.1) รองลงมาคือมีระดับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา จำนวน 55 คน (ร้อยละ 83.1)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1.ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.34	.570	ดีอย่างมาก
2. ท่านมีความสุข ความสนุกกับการทำงาน	3.95	.720	ดี
3.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ #	3.17	.964	ปานกลาง
4.ท่านจะทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยคำนึงถึงหลักการของหน่วยงาน#	4.06	.938	ดี
5. พนักงานทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	3.68	1.034	ดี
6. ท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	4.10	.631	ดี
7. พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.96	.674	ดี
รวม	3.89	.435	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 3 แสดงว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับดี คือท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ท่านจะทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยคำนึงถึงหลักการของหน่วยงาน พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ท่านมีความสุข ความสนุกกับการทำงาน และพนักงานทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 4.06 3.96 3.96 และ 3.68 ตามลำดับ ส่วนระดับการรับรู้อยู่ในระดับดีอย่างมากคือ.ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และระดับการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลางคือท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านชอบปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน	2.73	.900	ปานกลาง
2. สิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ ปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ	2.87	1.076	ปานกลาง
3.หลักการทำงาน คือ การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	2.94	.970	ปานกลาง
4.ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้	4.18	.623	ดี
5. ท่านตัดสินใจในการทำงานไม่ได้อย่างอิสระ #	2.76	.889	ปานกลาง
6.เมื่อพนักงานทำความผิดทุกคนต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบที่วางไว้	3.95	.839	ดี
7.ท่านมักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน	3.71	.911	ดี
รวม	3.30	.469	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 4 แสดงว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักการทำงานคือ การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สิ่งที่ถูกต้องในการทำงานคือ ปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ท่านตัดสินใจในการทำงานไม่ได้อย่างอิสระ ท่านชอบปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94, 2.87, 2.76 และ 2.73 ตามลำดับ ส่วนระดับการรับรู้อยู่ในระดับดี คือ. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ เมื่อพนักงานทำความผิดทุกคนต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบที่วางไว้ และท่านมักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 3.95, และ 3.71 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ของ บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ลักษณะสำคัญของงานของท่านคือ การเผชิญกับปัญหาและต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	3.89	.884	ดี
2. ท่านเชื่อว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบผลสำเร็จในการทำงาน	3.31	1.006	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น #	3.50	.974	ดี
4.ท่านเชื่อว่าลักษณะการทำงานที่ดี คือ การแข่งขันกันทำงาน	2.95	1.142	ปานกลาง
5. การปฏิบัติงานต้องแข่งกับสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน	3.26	1.125	ปานกลาง
6. การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน	4.11	.697	ดี
7.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	4.39	.570	ดีอย่างมาก
รวม	3.63	.502	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 5 แสดงว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับดีอย่างมาก คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนระดับการรับรู้อยู่ในระดับดี คือ การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ลักษณะสำคัญของงานของท่านคือ การเผชิญกับปัญหาและต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และข้าพเจ้าต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 3.89 และ 3.50 ตามลำดับ และระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ. ท่านเชื่อว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบผลสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติงานต้องแข่งกับสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน และท่านเชื่อว่าลักษณะการทำงานที่ดี คือ การแข่งขันกันทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.26 และ 2.95 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้นโยบายองค์การ

ตาราง 6แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้นโยบายองค์การ ของ บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

นโยบายองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1.โรงพยาบาลของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.85	.806	ดี
2. ท่านรับรู้ถึงนโยบายของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี	3.80	.724	ดี
3.ท่านไม่ลำบากใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล #	3.42	.724	ดี
4.ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล	4.07	.594	ดี
5.ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาลมีความชัดเจน #	3.14	.924	ปานกลาง
6. โรงพยาบาลมีการเผยแพร่นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หน่วยงานต่างๆ	3.86	.724	ดี
7.โรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (H.A)	4.41	.650	ดีอย่างมาก
8.ท่านรู้สึกว่าการนำนโยบายของโรงพยาบาลไปปฏิบัติไม่เป็นเรื่องยุ่งยาก #	3.45	.897	ดี
9. กิจกรรม 5 ส เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (H.A)	4.53	.558	ดีอย่างมาก
รวม	3.89	.435	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 6 แสดงว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้ นโยบายองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับดี คือ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล โรงพยาบาลมีการเผยแพร่นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ท่านรับรู้ถึงนโยบายของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี ท่านรู้สึกว่าการนำนโยบายของโรงพยาบาลไปปฏิบัติเป็นเรื่องยุ่งยาก และท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 3.86, 3.85 , 3.80, 3.45 และ 3.42 ตามลำดับ รองลงมาคือมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับดีอย่างมาก คือ กิจกรรม 5 ส เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และโรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (H.A) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และ 4.41 ตามลำดับ และมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาลมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.62	.836	สูง
2. ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของโรงพยาบาลในปัจจุบัน	3.39	.918	ปานกลาง
3.ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของโรงพยาบาล #	3.22	.945	ปานกลาง
4.ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอว่าท่านทำงานอยู่โรงพยาบาลแห่งนี้	4.23	1.853	สูงที่สุด
5. กฎระเบียบต่างๆของโรงพยาบาลปฏิบัติได้ยาก #	3.61	.877	สูง
6.เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับของโรงพยาบาล	3.90	.644	สูง
รวม	3.66	.619	สูง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 7 แสดงว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับสูง คือ เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับของโรงพยาบาล ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและกฎระเบียบต่างๆของโรงพยาบาลปฏิบัติได้ยาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.62 และ 3.61 ตามลำดับ รองลงมามีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของโรงพยาบาลในปัจจุบัน และ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของโรงพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.22 ตามลำดับ และมีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับสูง ที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอว่าท่านทำงานอยู่โรงพยาบาลแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงพยาบาล	3.62	.836	สูง
2. ท่านพร้อมที่ทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อย	3.39	.918	ปานกลาง
3.ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.22	.945	ปานกลาง
4.การทำงานล่วงเวลาท่านไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญ #	4.23	1.853	สูงที่สุด
5. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อโรงพยาบาล	3.61	.877	สูง
6.ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน #	3.90	.644	สูง
รวม	3.66	.619	สูง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 8แสดงว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับสูงโดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง คือ ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อโรงพยาบาล และท่านพร้อมที่ทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 4.02 ,3.90 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และ ระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ การทำงานล่วงเวลาท่านไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.62	.836	สูง
2. หากมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์การแห่งนั้น #	3.39	.918	ปานกลาง
3.หากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในโรงพยาบาลท่านยินยอมที่จะรับสภาพ	3.22	.945	ปานกลาง
4.ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้ #	4.23	1.853	สูงที่สุด
5. โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.61	.877	สูง
6.ท่านตั้งใจจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป	3.90	.644	สูง
รวม	3.66	.619	สูง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 9แสดงว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูงโดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้ โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วยโรงพยาบาล ท่านตั้งใจจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป และ หากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในโรงพยาบาลท่านยินยอมที่จะรับสภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.69 ,3.66 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ที่สุด คือ ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ หากมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์การแห่งนั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ในด้าน เพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อที่ 1, 3 และ 7 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 (ข้อที่ 1-18)

ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA (One-way Analysis of Variance) โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อที่ 2 , 4 , 5 และ 6 ทดสอบกับตอนที่ 4 (ข้อที่ 1-18)

1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 9

ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อจะมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ (N)	t-test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ชาย	3.50	.583	1.844	324	.066
	หญิง	3.69	.622			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ชาย	3.72	.584	1.532	324	.126
	หญิง	3.86	.555			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ชาย	3.50	.603	2.492*	324	.013
	หญิง	3.71	.486			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ชาย	3.57	.527	2.345*	324	.020
	หญิง	3.75	.451			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามเพศ พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .126 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรเพศชาย และ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่

ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การน้อยกว่าเพศหญิง

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .020 ซึ่งซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรเพศชาย และ เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมน้อยกว่าเพศหญิง

1.2 อายุที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 10

ตาราง 11 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนก ตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.227	.409	1.068	.363
	ภายในกลุ่ม	321	122.931			
	รวม	324	124.158			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.309	1.103	3.602*	.014
	ภายในกลุ่ม	321	98.275	.306		
	รวม	324	101.583			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.314	1.105	4.440*	.004
	ภายในกลุ่ม	321	79.867	.249		
	รวม	324	83.181			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.708	.570	2.679*	.047
	ภายในกลุ่ม	321	68.240	.213		
	รวม	324	69.948			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามอายุ พบว่า

ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .363 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีความผูกพันต่อ

องค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าระดับอายุในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อายุ (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 26 3.78	26-35 3.80	36-45 3.78	45 ปีขึ้นไป 4.04
ต่ำกว่า 26	3.78	-	-.02 (.101)	-.01 (.110)	-.26* (.112)
26-35	3.80		-	.02 (.079)	-.24* (.081)
36-45	3.78			-	-.25* (.093)
45 ปีขึ้นไป	4.04				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า26ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 4.04) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .26

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีอายุระหว่าง 26-35ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 4.04) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 4.04) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อายุ (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 26 3.56	26-35 3.60	36-45 3.75	45 ปีขึ้นไป 3.83
ต่ำกว่า 26	3.56	-	-.04 (.622)	-.19 (.056)	-.27* (.007)
26-35	3.60		-	-.15* (.042)	-.23* (.002)
36-45	3.75			-	-.08 (.334)
45 ปีขึ้นไป	3.83				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า26ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.83) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีอายุระหว่าง26-35ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 , 3.75 และ 3.83) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .15 และ .23 ตามลำดับ

ตาราง14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อายุ (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 26 3.64	26-35 3.67	36-45 3.77	45 ปีขึ้นไป 3.84
ต่ำกว่า 26	3.64	-	-.3 (.695)	-.12 (.179)	-.20* (.032)
26-35	3.67		-	-.09 (.169)	-.17* (.013)
36-45	3.77			-	-.08 (.318)
45 ปีขึ้นไป	3.84				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 26ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.84) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีอายุระหว่าง26-35ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.84) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .17

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 14

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสมีผลต่อวามผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส (N)	t-test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	โสด	3.61	.561	-1.503	324	.134
	สมรส	3.72	.684			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	โสด	3.84	.571	-.182	324	.855
	สมรส	3.85	.549			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	โสด	3.63	.475	-2.099*	324	.037
	สมรส	3.74	.538			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	โสด	3.693	.451	-1.500	324	.135
	สมรส	3.771	.480			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .134 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .855 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง

(H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .135 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ระดับการศึกษาทีแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากแบบสอบถามได้แบ่งระดับการศึกษา ออกเป็น 3 ระดับ คือ ปวส. หรือ อนุปริญญา, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แต่จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในข้อสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน12 คนเท่านั้น จึงมีการแบ่งระดับการศึกษาใหม่ออกเป็น 2 ระดับ คือ ปวส.หรือ อนุปริญญา และ ปริญญาตรี / สูงกว่าปริญญาตรี ทำให้เหลือกลุ่มตัวอย่างเพียง2 กลุ่ม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษามีผลต่อวามผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
	(N)	$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.74	.672	1.787	324	.075
	ปริญญาตรี / สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	.581			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.83	.511	-.434	324	.664
	ปริญญาตรี / สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	.589			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.74	.518	1.767	324	.078
	ปริญญาตรี / สูงกว่าปริญญาตรี	3.64	497			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.77	.461	1.258	324	.209
	ปริญญาตรี / สูงกว่าปริญญาตรี	3.70	.466			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้

สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .075 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การใน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .664 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .078 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้าน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .209 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนก ตามระยะเวลาในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.497	.374	.976	.421
	ภายในกลุ่ม	320	122.661			
	รวม	324	124.158			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	7.331	1.833	6.222*	.000
	ภายในกลุ่ม	320	94.253	.295		
	รวม	324	101.583			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.641	1.105	4.728*	.001
	ภายในกลุ่ม	320	78.540	.249		
	รวม	324	83.181			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.633	.908	4.382*	.002
	ภายในกลุ่ม	320	66.316	.207		
	รวม	324	69.948			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า

ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .421 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้าน ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าช่วงระยะเวลาในการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 5 3.88	5-10 3.79	11-15 3.61	16-20 3.94	20 ปีขึ้นไป 4.05
ต่ำกว่า 5	3.88	-	.10	.27*	-.05	-.17
			(.252)	(.004)	(.682)	(.068)
5-10	3.79		-	.17*	-.15	-2.7*
				(.048)	(.233)	(.002)
11-15	3.61			-	-.33*	-.44*
					(.015)	(.000)
16-20	3.94				-	-.11
						(.394)
20 ปีขึ้นไป	4.05					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 11-15ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.61) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 5-10ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน11-15ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.61) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .17 และมีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 4.05) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน11-15ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 16-20ปี และ 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.94 และ 4.05) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33 และ .44 ตามลำดับ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าช่วงระยะเวลาในการ

ทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 5 3.63	5-10 3.58	11-15 3.60	16-20 3.80	20 ปีขึ้นไป 3.88
ต่ำกว่า 5	3.63	-	.04	.02	-.18	-.25*
			(.605)	(.802)	(.144)	(.003)
5-10	3.58		-	.02	-.22	-.29*
				(.808)	(.063)	(.000)
11-15	3.60			-	-.20	-.27*
					(.103)	(.001)
16-20	3.80				-	-.07
						(.544)
20 ปีขึ้นไป	3.88					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.88) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 5-10ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.88) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน11-15ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60และ 3.88) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าช่วงระยะเวลาในการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 5 3.74	5-10 3.67	11-15 3.59	16-20 3.81	20 ปีขึ้นไป 3.89
ต่ำกว่า 5	3.74	-	.07	.15	-.07	-.15
			(.350)	(.052)	(.529)	(.056)
5-10	3.67		-	.09	-.14	-.21*
				(.240)	(.201)	(.003)
11-15	3.59			-	-.22*	-.30*
					(.047)	(.000)
16-20	3.81				-	-.08
						(.492)
20 ปีขึ้นไป	3.89					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ต่ำกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.89) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 11-15ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ต่ำกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน16-20ปี และ 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.81 และ 3.89) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22 และ .30 ตามลำดับ

1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากแบบสอบถามได้แบ่งรายได้ต่อเดือนออกเป็น 6 ระดับ คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท , 10,001-15,000 บาท , 15,001-20,000 บาท , 20,001-25,000 บาท , 25,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท แต่จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในข้อ 20,001-25,000 บาท , 25,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 23 คน , 23 คน และ 7 คน เท่านั้น จึงมีการแบ่งรายได้ต่อเดือนใหม่ออกเป็น 4 ช่วง คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท , 10,001-15,000 บาท , 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท ทำให้เหลือกลุ่มตัวอย่างเพียง 4 กลุ่ม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 20

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.445	.482	1.260	.288
	ภายในกลุ่ม	321	122.713	.382		
	รวม	324	124.158			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.106	.702	2.265	.081
	ภายในกลุ่ม	321	99.477	.310		
	รวม	324	101.583			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.319	.773	3.068*	.028
	ภายในกลุ่ม	321	80.862	.252		
	รวม	324	83.181			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.760	.253	1.175	.319
	ภายในกลุ่ม	321	69.189	.216		
	รวม	324	69.948			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .288 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .081 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าช่วงระยะเวลาในการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

รายได้ต่อเดือน (บาท)		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000	10,001 - 15,000	15,001 - 20,000	มากกว่า 20,000
	$\overline{X}$	3.62	3.82	3.65	3.63
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000	3.62	-	-.20* (.005)	-.2 (.759)	-.01 (.940)
10,001-15,000	3.82		-	.18* (.039)	.20* (.028)
15,001-20,000	3.65			-	.02 (.250)
มากกว่า 20,000	3.63				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.82) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.65 และ 3.63) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .18 และ .20 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .286 ซึ่งมากกว่า .422 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.7 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับตำแหน่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับตำแหน่ง	t-test for Equality of Means				
	(N)	$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ผู้บังคับบัญชา	3.69	.569	.395	324	.693
	ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	.630			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ผู้บังคับบัญชา	4.11	.530	.984*	324	.000
	ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79	.552			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ผู้บังคับบัญชา	3.81	.496	2.167*	324	.031
	ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65	.506			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ผู้บังคับบัญชา	3.87	.426	2.546*	324	.012
	ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	.468			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .693 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายาม

อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในการทดสอบสมมติฐานการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้คำถามตอนที่ 2 (ข้อ 1 - 21) ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 ข้อที่ (ข้อ 1 - 18) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.377	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	.414	.000**	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.443	.000**	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.495	.000**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .377 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .414 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อ

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มากขึ้น ในระดับปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .443 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้น ในระดับปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .495 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้นทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในระดับปานกลาง

2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ไม่มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.270	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	.136	.014*	ต่ำ
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.222	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.255	.000**	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .270 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีค่า P เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .136 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อ

บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มากขึ้นในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่าเท่ากับ .222 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่าเท่ากับ .255 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ไม่มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.247	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	.216	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.283	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.300	.000**	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .247 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .216 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .283 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .300 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้นโยบายองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในการทดสอบสมมติฐานการรับรู้นโยบายองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้คำถามตอนที่ 3 (ข้อ 1 - 9) ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 ข้อที่ (ข้อ 1 - 18) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้นโยบายองค์การองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.591	.000**	ปานกลาง
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	.415	.000**	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.480	.000**	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.604	.000**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่า Pเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .591 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้นโยบายองค์การมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้นในระดับปานกลาง

การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .415 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้นโยบายองค์การมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มากขึ้น ในระดับปานกลาง

การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .480 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้นโยบายองค์การมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้นในระดับปานกลาง

การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .604 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้นโยบายองค์การมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	
1.1 เพศแตกต่างกัน	- ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน
1.2 อายุแตกต่างกัน	- ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน
1.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกัน	- ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน
1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน	- ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน
1.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน	- ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน
1.6 ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน	- ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.7 ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน	- ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	
2.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	- มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา	- มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2.3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว	- มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	- มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้นโยบายองค์การ และ ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3. การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียวทั้งหมดจำนวน 1,287 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียว 305 คน และสำรองข้อมูลไว้อีก 20 คน จากกลุ่มตัวอย่าง รวมเป็น 325 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน(Taro Yamane) (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540 : 59-61) จากจำนวนประชากร 1,287 คน กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการจัดแบ่งบุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียว ออกเป็น 2 ระดับ คือ บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 160 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติงานจำนวน1,127 คน และสุ่มจำนวนตัวอย่างตามระดับดังกล่าว แบบ Proportional Stratified Random Sampling ทำให้ได้บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 55 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติงาน จำนวน270 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการเลือกโดยสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลหัวเฉียว จำนวน 325 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-ended Response Questions) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวโดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 21 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะ ได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวโดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 9 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะ ได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวโดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 18 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะ ได้ 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบด้วย

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ วารสาร ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพแล้ว ไปดำเนินการขอความร่วมมือจากบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ตามหน่วยงานต่าง ๆที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน โดยผู้วิจัยได้อธิบายถึง วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน แล้วจึงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาลงรหัส (Coding) เพื่อการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ บันทึกข้อมูลที่ลงรหัสแล้วในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 (Statistical Package for Social Sciences)

2. วิเคราะห์ลักษณะด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาบรรยายลักษณะตัวแปรของ กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 คำนวณค่าสถิติร้อยละข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

2.2 คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และระดับการรับรู้นโยบายองค์การ โดยหาค่าเฉลี่ยและแปล ความหมายของค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ในด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

สมมติฐานข้อที่ 2 และ **3** การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้นโยบายองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวสรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้นโยบายองค์การ และ ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวจำนวนทั้งสิ้น 325 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.8 รองลงมาเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 13.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 ตามด้วยช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 ช่วงอายุ 45ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.2 และช่วงอายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 44.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาคือ ระดับ ปวส / อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 37.2 และตามด้วยมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 ตามด้วยระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 ระยะเวลาในการทำงาน 11-15ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 และระยะเวลาในการทำงาน 16-20ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000บาท คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาดือ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.6 ตามด้วยมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.2 รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.1 รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.1 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 83.1 ตามด้วยระดับผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ดีอย่างมากคือ.ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วม ส่วนท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ท่านจะทำงานตามความเข้าใจของตนเองโดยคำนึงถึงหลักการของหน่วยงาน พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ท่านมีความสุขความสนุกกับการทำงาน และพนักงานทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับดี และท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับดี คือ ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ เมื่อพนักงานทำความผิดทุกคนต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบที่วางไว้ และท่านมักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักการทำงานคือ การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สิ่งที่ถูกต้องในการทำงานคือ ปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ท่านตัดสินใจในการทำงานไม่ได้อย่างอิสระ ท่านชอบปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน

วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับดีอย่างมากต่อ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับดีต่อ การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ลักษณะสำคัญของงานของท่านคือ การเผชิญกับปัญหาและต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และข้าพเจ้าต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ส่วน ท่านเชื่อว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบผลสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติงานต้องแข่งกับสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน และท่านเชื่อว่าลักษณะการทำงานที่ดี คือ การแข่งขันกันทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้นโยบายองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้ นโยบายองค์การอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับดีอย่างมากต่อ กิจกรรม 5 ส เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และโรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (H.A) กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับดี คือท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล โรงพยาบาลมีการเผยแพร่นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ท่านรับรู้ถึงนโยบายของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี ท่านรู้สึกว่าการนำนโยบายของโรงพยาบาลไปปฏิบัติเป็นเรื่องยุ่งยาก และท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล ส่วนท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาลมีความชัดเจน กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับสูงที่สุดต่อ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอว่าท่านทำงานอยู่โรงพยาบาลแห่งนี้ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงต่อ เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับของโรงพยาบาล ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและ กฎระเบียบต่างๆของโรงพยาบาลปฏิบัติไยาก ส่วน ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของโรงพยาบาลในปัจจุบัน และ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของโรงพยาบาล มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงที่สุดต่อ ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงพยาบาล ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงต่อ ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ท่านจะทำงานที่ได้รับ

มอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อโรงพยาบาล และท่านพร้อมที่ทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อย ส่วนการทำงานล่วงเวลาท่านไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงที่สุด ต่อ ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงต่อ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้ โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย ท่านตั้งใจจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป และ หากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในโรงพยาบาลท่านยินยอมที่จะรับสภาพ ส่วนหากมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์การแห่งนั้น มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ – บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย แต่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี และ 26-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่ำกว่าอายุ 45 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี , 26-35 ปี และ 36-45ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การต่ำกว่าอายุ 45 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี และ 26-35 ปี แต่พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพการสมรส - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่สมรสมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่เป็นโสด แต่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ

องค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาในการทำงาน - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี แต่น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี และ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี , 5-10 ปี และ11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปีมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี และ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี และ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มี รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าบุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000บาทและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000บาท มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน15,001-20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท

ระดับตำแหน่ง – บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าระดับผู้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าระดับปฏิบัติงาน แต่พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้น ในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือเมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในระดับต่ำ ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มากขึ้นในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อ

องค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มากขึ้น ในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้นโยบายองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้นโยบายองค์การมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มากขึ้นในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีการรับรู้นโยบายองค์การมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในระดับสูง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05โดยเพศหญิงมีระดับความผูกพันสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545: 175) ที่พบว่า บุคลากรเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่ามักจะคิดว่าตนเองมีทางเลือกในการทำงานลดน้อยลง ดังนั้นโอกาสที่จะลาออกหรือย้ายงานไปทำงานยังองค์การอื่นจะน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า หรืออาจเป็นเพราะเมื่อคนมีอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์การสูงสิ่งจูงใจด้านอื่นๆก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเพียงพอที่จะไม่ทำให้บุคลากรเกิดการย้ายงาน หรือลาออกจากองค์การสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรฉัตร สรญาณธนาวุธ (2545) ที่กล่าวว่า พนักงานในสถาบันดีนั้นแห่งเอเชียที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระ ธรรมสาธิต (2532) ที่กล่าวว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับการศึกษา - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ด่านวรนันท์ (2536:83) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ระยะเวลาในการทำงาน - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ในองค์การนานกว่าจะได้รับเงินเดือน สวัสดิการด้านต่างๆ และผลตอบแทนโดยรวมสูงกว่า รวมถึงการได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้การที่บุคลากรที่มี

ระยะเวลาในการทำงาน ในองค์การนานกว่าจะมีความสัมพันธ์กับบุคลากรอื่นๆในองค์การมากขึ้น มีแนวโน้มยอมรับเป้าหมายและคุณค่า เป็นผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือน - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับตำแหน่ง - บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545: 179) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับหัวหน้ามีความผูกพันสูงกว่าระดับผู้ปฏิบัติการ

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และ รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของบุคลากรเป็นการทำงานอย่างมีเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายจะเน้นที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพ และผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ การทำงานเป็นลักษณะช่วยเหลือกัน และสนับสนุนให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงมีผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันยึดมั่นกับงานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ Charlotter (อ้างถึงในวิลาวรรณ ตันติสิทธิพร , 2541: 46) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคลลและองค์การสมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีความสุข ผูกพันกับองค์การและสมาชิก ช่วยลดปัญหาการโอนย้าย และลาออกได้อีกทางหนึ่ง

2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าลักษณะการทำงานของบุคลากรมักจะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร การทำงานมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีค่านิยมที่เน้นระบบอาวุโส และอนุรักษ์นิยม ไม่ทำตัวให้เกิดความแตกต่างจากบุคคลอื่น เพื่อจะได้ไม่ต้องออกจากองค์การ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การโดยปริยายสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543: 149) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงานใช้การตั้งรับเป็นแนวทางที่จะทำให้มั่นคงปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของบุคลากรจะมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ มักไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มักจะแข่งขันกันทำงานเพื่อเป้าหมายของตนเอง และเป็นการวัดผลสำเร็จของการทำงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากไม่ต้องการลาออกไปเริ่มต้นกับงานใหม่ และอาจไม่สามารถหาองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรนุช เนตรพิศาลวนิช (1983: 182) ที่กล่าวว่า การที่วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากอาจเกี่ยวข้องกับ ลักษณะการทำงานที่ต้องทำงานหมุนเวียนใน 24 ชั่วโมง รวมทั้งสภาพการทำงานเกี่ยวกับสังคมด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีน้อย แนวทางการบริหารงานยึดถือกฎระเบียบมาก

3. การรับรู้นโยบายองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้นโยบายองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

นโยบายองค์การไม่ว่าจะเป็นนโยบายระดับโรงพยาบาล หรือ นโยบายระดับหน่วยงาน มีเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการเผยแพร่นโยบาย หรือสื่อสารไปยังบุคลากรในองค์การได้ค่อนข้างทั่วถึง ทำให้บุคลากรทราบถึงเป้าหมาย หลักการ แนวทางในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรเกิดการยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเกิดความผูกพันต่อองค์การขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงในกรกฎ , 2540:19) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และ นโยบายองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2542:บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า นโยบายองค์การที่จะทำให้พนักงานรู้สึกยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และพอใจที่จะปฏิบัติงานมีผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ในปัจจุบันทุกองค์การต้องการความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ คือ องค์การที่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มากกว่า ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์คงอยู่ และพัฒนาให้มียิ่งขึ้น โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น ในขณะเดียวกันจำเป็นต้องลดวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวให้น้อยลง โดยการยืดหยุ่นการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ระบบการทำงานที่ไม่ซับซ้อนและไม่ก้าวก่ายกัน กระจายอำนาจการบริหารให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการที่มีเกณฑ์นการประเมินผลการทำงานอย่างมีมาตรฐาน และมีความยุติธรรม

2. การกำหนดนโยบายขององค์การ ควรเป็นโอกาสให้บุคลากรในองค์การสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้นโยบายที่ได้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้การสื่อสารนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ ควรมีการเผยแพร่กระจายนโยบายไปสู่การรับรู้ของบุคลากรระดับต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และควรมีแนวทางให้บุคลากรมีการรับรู้ และเข้าใจในนโยบายไปในแนวทางเดียวกัน

3. ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ ซึ่งความพึงพอใจนี้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่า ชีวิตของตนในองค์การมีคุณค่า และยังช่วยลดการเป็นปฏิปักษ์ต่องานที่ทำอีกด้วย เนื่องจากในความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งระหว่างคนกับองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ ซึ่งความขัดแย้งนี้จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ และยังส่งผลเสียต่อบุคลากรทำให้เกิดพฤติกรรมในทางลบต่าง ๆ เช่น การขาดงาน และอาจนำไปสู่การลาออกจากงาน

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานและผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถทำได้โดยการยกย่อง ชมเชย สร้างความรู้สึกให้บุคลากรทราบว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์การ รวมถึงการเพิ่มความสำคัญของงาน ให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์การที่ได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือการให้ประกาศนียบัตร และของขวัญพิเศษแก่บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานยาวนาน เช่น 10 ปี , 15 ปี เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และตั้งใจที่จะทำงานในองค์การต่อไป

5. ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ความสามารถในการปกครองบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีคุณธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในรูปแบบอื่น ๆ กับความผูกพันต่อองค์การ มาทำการวิจัย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่เป็นผลเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน เพื่อจะได้มองเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การได้ชัดเจนขึ้น

3. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้วยแบบสำรวจความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว ควรมีการทำการสำรวจ ก่อนจะสรุปออกมาเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การเพราะในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลอาจเป็นช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือ อยู่ในระหว่างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ตอบจะตอบตามการรับรู้ในช่วงเวลานั้น ๆ ซึ่งคำตอบที่ได้อาจไม่ตรงกับความเป็นจริง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.

กรรณิการ์ สุวรรณโคตร . (2528). " บทบาทพยาบาลด้านการปรับสภาพการรับรู้ภาวะเครียด ," *เอกสารการสอนวิชามโนคติและกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คำนึงการพิมพ์.

กอบกุล พันธ์เจริญวรกุล .(2528). " ทฤษฎีการพยาบาลของดิง, " *การพยาบาลกับการนำไปใช้.* กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.

กริช สืบสนธิ์ . (2535). *สร้างวัฒนธรรมให้องค์การสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). หลักสถิติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลธิชา หวังรวยนาม . (2542). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับการความผูกพันต่อองค์การ* : กรณีศึกษา *สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.* สารนิพนธ์ รฐ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.

นุสาสนี จิตราภิรมย์. (2545). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับการความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี.* พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย. (2543). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พรสุข อัศวนิเวศน์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สำนักงานใหญ่* . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.

วรนุช เนตรพิศาลวนิช. (2538). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพฯ.* วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วิลาวรรณ ตันติสิทธิพร. (2541). *วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วันทนา กอวัฒนสกุล. (2539,กรกฎาคม-สิงหาคม). " การสร้างวัฒนธรรมองค์การขึ้นใหม่ " , *เพิ่มผลผลิต.* (4) : 17-20.

วิริยาภรณ์ สุวัฒนสวัสดิ์. (2539). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล.* วิทยานิพนธ์. พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่.* กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

ศิวพร เกื้อกูลเกียรติ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์. บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สกาวรัตน์ อินทุสมิตร. (2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.

สรายุทธ ปฏิมากร. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม กรุงเทพมหานคร.* : วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2524). *จิตวิทยาสังคม.* กรุงเทพมหานคร. : กรุงสยามการพิมพ์.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โฟร์เพซ.

สุวิชาน มนแพวงศานนท์. (2543). *วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS for Windows.* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529,กันยายน). " ความผูกพันต่อองค์การ ". *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. (9)* : 34-41.

อมร รักษาสัตย์. (2522). *การพัฒนานโยบาย* . กรุงเทพ ฯ. เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ . (27). คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .

อภินันท์ จันตะนี. (2538). *วิธีวิจัยทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วี.เจ.พริ้นติ้ง.

อรัญญา สุวรรณวิก. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม.* : วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). " ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ " *วารสารสงขลานครินทร์.* 8(2) : 172-182.

อุษณีย์ ด่านวรนันท์. (2536). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. (2539). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

Becker, H. S. (1960). " Note on the concept of commitment," *American Jounal of Sociology. (66)* : 32-42.

Bovee, Courtland L. and others. (1993). *Management* . New York : McGraw-Hill.

Buchanan,Bruce.(1974 , December). " Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations ". *Admistrative Science Quarterly.* 19 (4) : 533-546.

Cherrington,J.D. (1994). *Organizational Behavior:The Management of Individual and Organizational Performance* . 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.

Garrison, C. K.& R. Magoon. (1972). *Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application.California* : Sage.

Hellriegel, D.,J. W. Slocum, Jr. and R.W.Woodman. (1995). *Organizational Behavior.* 7th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Hofstede,G.H. (1991). *Culture and Organizational : Software of the mind.* London : McGraw-Hill.

Hrebiniak, L.G. & J.A. Alutto. (1972). " Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment , " *Admistrative Science Quarterly.*(17).

Massie,J. L., & Douglas, John . (1981). *Managing : A Contemporary Introduction.*3rd ed . Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall.

Meyer, J. P. & N. J. Aller. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, Research, and Application.* California : Sage.

Mowday,R. T. ,L W. Porter & Steers. (1982). *Employee – Organizational Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.* New York : Academic Press.

Orpen, C. (1993, May). "The Effect of Organization Cultural Norms on the Relationships between Personal Practices and Emplyee Commitment". *Journal of Psychology.* (127) : 577-579.

Robbins , S. P. (1994). *Essentials of Oragnizational Behavior.* 4thed. New Jersey : Prentice –Hall.

Sheldon , M. E. (1971,June). " Investment and Involment as Mechanism Producing Commitment to the Oragnization," *Adiministrative Science Quarterly.* (16) : 143.

Steers , R . M . (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View.* Santa Monica : Goodyear.

_____. (1991). *Introduction to Organizational Behavior.* New York : Hamper Collin.

Taro Yamane. (1970). *Statistics-An Introductory Analysis.* Tokyu : John Weatherhill, Inc.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์จะศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การและทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	6 ข้อ
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	จำนวน	21 ข้อ
ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์การ	จำนวน	9 ข้อ
ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	จำนวน	18 ข้อ

2. การตอบแบบสอบถาม

2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อและโปรดตอบทุกข้อ

2.2 โปรดตอบตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์การต่อไป โดยเลือกจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลางหรือไม่แน่ใจ
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีผลต่อการประเมินงานส่วนบุคคล

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

   1. ☐ หญิง 2. ☐ ชาย

2. อายุ

   1. ☐ ต่ำกว่า 26 ปี 2. ☐ 26-35 ปี
   3. ☐ 36-45 ปี 4. ☐ มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

   1. ☐ โสด
   2. ☐ สมรส (รวมถึง หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่)

4. ระดับการศึกษา

   1. ☐ ปวส. / อนุปริญญา
   2. ☐ ปริญญาตรี
   3. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงานที่โรงพยาบาล

   1. ☐ ต่ำกว่า 5 ปี 2. ☐ 5-10 ปี
   3. ☐ 11-15 ปี 4. ☐ 16-20 ปี
   5. ☐ มากกว่า 20 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

   1. ☐ ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท 2. ☐ 10,001-15,000 บาท
   3. ☐ 15,001-20,000 บาท 4. ☐ 20,001-25,000 บาท
   5. ☐ 25,001-30,000 บาท 6. ☐ มากกว่า 30,000 บาท

7. ระดับตำแหน่ง

   1. ☐ ระดับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าฝ่าย ,หัวหน้าศูนย์ ,หัวหน้าแผนก , หัวหน้าหน่วย)
   2. ☐ ระดับปฏิบัติงาน

<u>ตอนที่ 2</u> คำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	**<u>วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์</u>** ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านมีความสุข ความสนุกกับการทำงาน					
3	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่ท้าทายความสามารถ					
4	ท่านจะทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงหลักการของหน่วยงาน					
5	พนักงานทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ					
6	ท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน					
7	พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
8	**<u>วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา</u>** ท่านชอบปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน					
9	สิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ ปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ					
10	หลักการทำงาน คือ การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา					
11	ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้					
12	ท่านตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ					
13	เมื่อพนักงานทำความผิดทุกคนต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบที่วางไว้					
14	ท่านมักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน					
15	**<u>วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว</u>** ลักษณะสำคัญของงานของท่านคือ การเผชิญกับปัญหาและต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ					
16	ท่านเชื่อว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบผลสำเร็จในการทำงาน					
17	ข้าพเจ้าไม่ต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18	ท่านเชื่อว่าลักษณะการทำงานที่ดี คือ การแข่งขันกันทำงาน					
19	การปฏิบัติงานต้องแข่งกับสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน					
20	การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน					
21	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด					

<u>ตอนที่ 3</u> **แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายองค์การ**

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	โรงพยาบาลของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
2	ท่านรับรู้ถึงนโยบายของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี					
3	ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล					
4	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล					
5	ท่านไม่คิดว่านโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาลมีความชัดเจน					
6	โรงพยาบาลมีการเผยแพร่นโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หน่วยงานต่างๆ					
7	โรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (H.A)					
9	ท่านรู้สึกว่าการนำนโยบายของโรงพยาบาลไปปฏิบัติเป็นเรื่องยุ่งยาก					
9	กิจกรรม 5 ส เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (H.A)					

<u>ตอนที่ 4</u> คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	**<u>ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ</u>** ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
2	ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของโรงพยาบาลในปัจจุบัน					
3	ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของโรงพยาบาล					
4	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอว่าท่านทำงานอยู่โรงพยาบาลแห่งนี้					
5	กฎระเบียบต่างๆของโรงพยาบาลปฏิบัติได้ยาก					
6	เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับของโรงพยาบาล					
7	**<u>ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ</u>** ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงพยาบาล					
8	ท่านพร้อมที่ทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อย					
9	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
10	การทำงานล่วงเวลา ท่านคำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญ					
11	ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อโรงพยาบาล					
12	ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆไม่ได้ประโยชน์อะไรต่อการทำงานของท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ</u>					
13	ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
14	หากมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะออกไปอยู่องค์การแห่งนั้น					
15	หากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในโรงพยาบาลท่านยินยอมที่จะรับสภาพ					
16	ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้					
17	โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
18	ท่านตั้งใจจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/3034 **วันที่** ๒๕ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวปราณี วิจิตรจิตเลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ การเรียนรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว" โดยมีรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์วรางคณา อดิศรประเสริฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ การเรียนรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นางสาวปราณี วิจิตรจิตเลิศ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1.รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2.อาจารย์วรางคณา อดิศรประเสริฐ	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวปราณี วิจิตรจิตเลิศ
วันเดือนปีเกิด	26 พฤษภาคม 2513
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลหัวเฉียว กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	185/40 ซ.วัดบรมนิวาส ถนนพระราม 1 แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	เภสัชกร โรงพยาบาลหัวเฉียว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2535	เภสัชศาตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตทับแก้ว นครปฐม
พ.ศ.2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร