

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

สารนิพนธ์
ของ
สุกฤษฎีการ์ เจียมคงอยู่

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2550

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

บทคัดย่อ
ของ
สุกฤษฎีการ์ เจียมคงอยู่

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2550

สุกฤษฎิ์ เจริญคงอยู่. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน 2) เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูล
ส่วนตัวในด้าน เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับข้าราชการ (ตำแหน่ง) รายได้ต่อเดือน
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัย
ด้านอายุ อายุงานในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 452 คน เก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์
สำหรับคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความ
แตกต่างโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธี
กำลังสองน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ได้ผลการวิจัยดังนี้

1) ข้าราชการพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี 9 เดือน การศึกษาระดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท และมีอายุ
งานเฉลี่ย 14 ปี 11 เดือน

2) ข้าราชการพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดย
รวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คือ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดีคือ ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก ด้านการร่วมมือกันทำงาน ด้านการ
ทำงานเป็นทีม ด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการ
และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการให้ความสำคัญต่อ
ระบบเปิด ด้านการอดทนต่อความเสี่ยง ด้านเกณฑ์การให้รางวัล ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์

3) ข้าราชการพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความ
คิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

4) ข้าราชการพยาบาลที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มี
ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5) ข้าราชการพยาบาลที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับข้าราชการ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ พยาบาล โรงพยาบาลตากสิน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความขัดแย้ง สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางเดียวกัน ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้าน อดทนต่อความเสี่ยง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเกณฑ์การให้รางวัล สามารถใช้ทำนายความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางตรงกันข้าม โดยตัวแปร อธิบายสามารถทำนายได้ร้อยละ 39.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION AFFECTING ORGANIZATION
COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICER
AS NURSES AT TAKSIN HOSPITAL

AN ABSTRACT
BY
SUKANNIKA CHIAMKONGYOO

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

January 2007

Sukannika Chiamkongyoo. (2007). *Organizational Culture Perception Affecting Organization Commitment of Government Officer as Nurses at Taksin Hospital*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Associate Professor Supada Sirikudta.

The purposes of this research are 1) to study the degree of organizational culture perception and the degree of organization commitments of government officers as nurses at Taksin Hospital 2) to study the personal data such as sex , marital status , educational level , position level and average income per month that affecting the organization commitments of government officers as nurses at Taksin Hospital 3) to analyse the factors such as age , working period and the degree of organizational culture perceptions affecting the organization commitments of government officers as nurses at Taksin Hospital. The group of samples that used in this research is 452 persons of the government officers as nurses at taksin Hospital under control of the Medical Service Department. The data are collected by questionnaire and analyzed by SPSS for Windows version 11, including percentage, mean, standard deviation , independent t-test, and one-way analysis of variance, in the case of pair difference, the LSD method and multiple regression analysis will be employed.

The research findings revealed as follows :

1. The majority of government officers as nurses are female(sex), 37 years and 9 months (average age), bachelor degree or lower (educational background), single (marital status), 10,001-15,000 baht (average income per month) and 14 years and 11 months (working period).

2. The government officers as nurses are at the moderate level of overall opinions in the organizational culture perceptions, when considering on each aspect of opinions, the majority of them are at the good level of opinions on member identity, unit integration, team emphasis, conflict tolerance, control, management focus. They are also at the moderate level of opinions on open-system focus, risk tolerance, reward criteria, and means versus end orientation.

3. The government officers as nurses are at the high level of organization commitments.

4. The government officers as nurses with the different educational level and different average income per month, are found indifference toward the organization commitments.

5. The government officer as nurses with the different gender, different marital status and position, are found difference toward the organization commitments. The statistical significance is at 0.05 level.

6. The organizational culture perceptions can also be employed to predict the organization commitments of the government officers as nurses at Taksin Hospital. That is the results show that the organizational culture perceptions on member identity, team emphasis, control, conflict tolerance can be employed to predict organization commitments of the government officers as nurses at Taksin Hospital in the same direction, whereas the organizational culture perceptions in risk tolerance, reward criteria are employed to predict the organization commitment of government officers as nurses at Taksin Hospital in the opposite direction which the independent variables can predict 39.2%. The statistical significance is at 0.05 level.

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

สารนิพนธ์
ของ
สุกวรรณิการ์ เจียมคงอยู่

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ใน ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา อาจารย์นิภา จีรภัทร์ และขอขอบคุณพี่ชาย พี่สาว น้องสาว พี่สัทธ์ และเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุกๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุกวรรณิการ์ เจียมคงอยู่

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ประวัติ โรงพยาบาลตากสิน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ.....	17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	82
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	83
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	85
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	95
 บรรณานุกรม.....	 98
 ภาคผนวก.....	 104
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	111
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 113

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์การ.....	36
2	ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	45
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	46
4	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	57
5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ อายุงาน.....	58
6	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส	59
7	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	60
8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	61
9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	62
10	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการร่วมมือกันทำงาน ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	63
11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุม ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	64
12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการอดทนต่อความเสี่ยง ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านเกณฑ์การให้รางวัล ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	66
14	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	67
15	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	68
16	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิด ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	69
17	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	70
18	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน ความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	71
19	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	73
20	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	74
21	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	75
22	แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	76
23	แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามระดับข้าราชการ โดยใช้สถิติ F-test.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

24	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามระดับข้าราชการ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD).....	77
25	แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	78
26	แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test.....	78
27	การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.....	80

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กระบวนการรับรู้	12
2 วัฒนธรรมองค์การ 3 ระดับของ Schein.....	20
3 ค่านิยมเชิงปฏิบัติ (4 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ).....	20
4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	25
5 มิติที่สำคัญในการนิยามวัฒนธรรมขององค์การ.....	30

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เปรียบเสมือนเป็นการศึกษาองค์กร โดยผ่านมุมมองของวัฒนธรรมในสภาพการมององค์กรเป็นสังคมหรือชุมชนที่เป็นระบบเปิด มีการถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และมาตรฐานพฤติกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้อยู่รอดในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของข่าวสารไร้ขอบเขต ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจสูง ทำให้องค์กรใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย ส่วนใหญ่องค์กรเหล่านี้มักพบประสบกับปัญหาไม่สามารถเจริญเติบโตกลายเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งและดำรงอยู่ได้ ซึ่งในความเป็นจริงวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถมองเห็นและยากที่จะเข้าใจ แต่วัฒนธรรมองค์การก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเรื่องของนโยบายในการบริหาร กลยุทธ์ในการจัดการ โครงสร้างขององค์กร เป้าหมายในการดำเนินงานของธุรกิจ

คุณสุทธิโชค วานุสันติกุล (2539: 91) ได้กล่าวไว้ว่า หากเราเปรียบเทียบองค์กรใดก็ตามว่าเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในทะเล ภูเขาน้ำแข็งส่วนใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้ภูเขาน้ำแข็งเคลื่อนที่ไปได้ นั่น สำหรับในองค์กร คือสิ่งที่เราเรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) โดยวัฒนธรรมองค์การถือเป็นเครื่องมือที่ประสานและยึดเหนี่ยวบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเข้าด้วยกัน ช่วยในการคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มยอมรับวัฒนธรรมที่มีอยู่ในองค์กรทำให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในองค์กรได้ง่ายกว่า อันจะส่งผลให้สมาชิกใหม่มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ ลดอัตราการลาออก และลดปัญหาความขัดแย้ง อันเกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างค่านิยม ความเชื่อของสมาชิกในองค์กรอีกด้วย

วัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ได้หลายทางอันได้แก่ การบริหารตนเองของพนักงานซึ่งให้พนักงานมีพฤติกรรมตามแนวทางของตนโดยปราศจากการดูแลอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชาหรือกลไกที่เป็นทางการอื่น ๆ ความมั่นคงโดยทำให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานจากการเปลี่ยนแปลงและภาวะกดดันจากการแข่งขัน การเข้าสังคมของพนักงานซึ่งจะได้รับการถ่ายทอดค่านิยมองค์กรจากรุ่นก่อน ๆ ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จากนั้นนำวัฒนธรรมองค์การนั้นมาเทียบกับความเป็นจริงจนในที่สุดปรับตัวเองและวัฒนธรรมองค์การให้เข้ากัน และสุดท้ายวัฒนธรรมองค์การช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กร โกเมซ-เมเจีย และ บาลคิน(Gomez-Mejia; & Balkin. 2002 : 110-111)

วัฒนธรรมองค์การยังได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญโดยเฉพาะผลของ ปีเตอร์และวอเตอร์แมน (Peter ;& Waterman. 1982; อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2540 : 77) ที่ทำการศึกษาบริษัทที่ประสบความสำเร็จและพบว่า ความเป็นเลิศทางการบริหารอย่างหนึ่งของบริษัทดีเด่นเหล่านั้น คือ การที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเนื่องจากวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลทุกระดับจึงสามารถกระทบถึงความสามารถขององค์กรที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งไม่เพียงแต่ช่วยไม่ให้องค์กรสามารถอยู่รอดแต่ยังช่วยสร้างพื้นฐานให้ได้เปรียบในการแข่งขัน ความสามารถที่แตกต่างจากผู้อื่นขององค์กรที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การจะเป็นรูปแบบความรู้โดยปริยาย และคู่แข่งจะเลียนแบบได้ยากมาก (Barney. 1997; citing Wheelen ; & Hunger. 2002 : 89)

ดังนั้นการที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับหน่วยงานอย่างคุ้มค่า นั้น นอกจากองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีซึ่งจะส่งผลให้ทุกหน่วยงานยังจะต้องพยายามรักษามูลค่าที่มีคุณภาพเอาไว้ อีกด้วย ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถนั้น หน่วยงานจะต้องทำให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความผูกพันเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทเสียสละต่อการทำงานในระดับต่าง ๆ อาจทำให้ส่งผลต่อผลงานในภาพรวมขององค์กรในที่สุด

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีมากมาย เช่น ผลกระทบต่อการลาออกจากงาน การเปลี่ยนงาน การขาดงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อผลผลิตโดยรวมและประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชน หรือรัฐบาล หากมีการศึกษาหรือนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายจะทำให้บุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และจะสามารถช่วยลดปัญหาและผลเสียที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งสามารถแก้ไขได้ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

เนื่องจากโรงพยาบาลตากสิน ภายใต้การดำเนินการของสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรของรัฐที่มีขนาดใหญ่ มีระเบียบการบริหารงาน การแบ่งสายงาน และลำดับชั้นในการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจำนวนมาก ซึ่งในจำนวนผู้ปฏิบัติงานนั้น กลุ่มข้าราชการพยาบาลจะเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุดทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจ ในการที่จะศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเพื่อต้องการทราบถึงระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน โดยจะทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มข้าราชการพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร เหตุที่ใช้กลุ่มประชากรดังกล่าวเพราะเป็นที่ทราบกันดีว่าข้าราชการพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐบาลนั้นมีอัตราการเปลี่ยนงาน

โยกย้าย และลาออก ค่อนข้างสูงเนื่องจากรายได้ต่อเดือนของโรงพยาบาลรัฐ กับโรงพยาบาลเอกชนมีความแตกต่างกันมากจึงทำให้ข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลรัฐถูกซื้อตัวหรือมีการเปลี่ยนที่ทำงานจากโรงพยาบาลรัฐไปเป็นโรงพยาบาลเอกชน ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการลาออกหรือโยกย้ายงานสูงอาจทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานต่ำ ทำให้เกิดผลกระทบอย่างร้ายแรงกับองค์กรทำให้องค์กรเกิดความอ่อนแอไม่สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้

เหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้นถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการพยาบาล นำไปสู่การสร้างเสริมและพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถอยู่รอด ก่อให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขัน และองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน
2. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนตัวในด้าน เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับข้าราชการ (ตำแหน่ง) รายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ อายุงานในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน

ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
2. ใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลตากสิน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและวางแผนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลตากสิน
3. ใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความแข็งแกร่งแก่องค์กรเพื่อให้องค์กรสาธารณะ และองค์กรเอกชนอื่น ๆ ได้รับทราบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 452 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวกเพื่อคัดเลือกตัวอย่างจำนวน 232 คน จากประชากรที่เป็นข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 452 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย

1.1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

1.1.1. เพศ

1.1.1.1. ชาย

1.1.1.2. หญิง

1.1.2. อายุ ปี

1.1.3. ระดับการศึกษา

1.1.3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2. ปริญญาตรี

1.1.3.3. สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4. สถานภาพสมรส

1.1.4.1. โสด

1.1.4.2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.4.3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.5. ข้าราชการระดับ

1.1.5.1. ซี 1 – ซี 3

1.1.5.2. ซี 4 – ซี 6

1.1.5.3. ตั้งแต่ซี 7 ขึ้นไป

1.1.6. รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

1.1.6.2. 10,001 – 15,000 บาท

1.1.6.3. 15,001 – 20,000 บาท

1.1.6.4. 20,001 – 25,000 บาท

1.1.6.5. 25,001 บาทขึ้นไป

1.7.1. อายุงาน..... ปี

1.2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะแนวทางการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

1.2.1. เอกลักษณ์ของสมาชิก (Member identity)

1.2.2. การทำงานเป็นทีม (Team emphasis)

1.2.3. การให้ความสำคัญในการจัดการ (Management focus)

1.2.4. การร่วมมือกันทำงาน (Unit integration)

1.2.5. การควบคุม (Control)

1.2.6. การอดทนต่อความเสี่ยง (Risk tolerance)

1.2.7. เกณฑ์การให้รางวัล (Reward criteria)

1.2.8. การอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict tolerance)

1.2.9. การมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ (Means versus end orientation)

1.2.10. การให้ความสำคัญต่อระบบเปิด (Open-system focus)

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย

2.1. ความผูกพันต่อองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จัดระเบียบ และตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการรู้สึก เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจ

2. วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และการแสดงออกร่วมกันของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ซึ่งเกิดจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อของสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในโรงพยาบาล ที่ถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติต่อไป

3. **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสินจัดระบบตีความ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม ของข้าราชการพยาบาล (สมาชิก) ภายในโรงพยาบาลตากสินที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันซึ่งประกอบด้วย

3.1. **เอกลักษณ์ของสมาชิก (Member identity)** หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกที่ข้าราชการพยาบาลมีต่อโรงพยาบาลตากสินและสามารถซึมซับเข้าเป็นส่วนหนึ่งบุคลิกภาพของข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตากสินได้

3.2. **การทำงานเป็นทีม (Team emphasis)** หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ร่วมมือกัน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของกลุ่มข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตากสิน

3.3. **การให้ความสำคัญในการจัดการ (Management focus)** หมายถึง การตัดสินใจของคณะผู้บริหารโรงพยาบาลตากสินที่ให้ความสำคัญต่อผลกระทบที่มีต่อข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตากสิน

3.4. **การร่วมมือกันทำงาน (Unit integration)** หมายถึง หน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาลตากสินที่ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานแบบร่วมมือกันทำงาน

3.5. **การควบคุม (Control)** หมายถึง การออกกฎ นโยบาย และการควบคุมโดยหัวหน้างานโดยตรงต่อการควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตากสิน

3.6. **การอดทนต่อความเสี่ยง (Risk tolerance)** หมายถึง การยอมให้ของข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตากสินมีการแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับความเสี่ยง

3.7. **เกณฑ์การให้รางวัล (Reward criteria)** หมายถึง ของรางวัลเช่น การเลื่อนขั้นหรือการขึ้นเงินเดือนที่ให้แก่ข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตากสินตามผลการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะให้ตามความอาวุโส ความชอบส่วนตัว หรือสิ่งที่ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงาน

3.8. **การอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict tolerance)** หมายถึง การยอมให้ของข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตากสินมีข้อขัดแย้งและการวิจารณ์ได้อย่างเปิดเผย รวมถึงการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.9. **การมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ (Means versus end orientation)** หมายถึง ให้ความสำคัญที่ผู้บริหารของโรงพยาบาลตากสินมีต่อผลลัพธ์หรือเทคนิคและกระบวนการเพื่อความสำเร็จ

3.10. **การให้ความสำคัญต่อระบบเปิด (Open-system focus)** หมายถึง การติดตามและตอบสนองของโรงพยาบาลตากสินต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. **ความผูกพันต่อองค์การ** หมายถึง ความภูมิใจของข้าราชการพยาบาลที่มีต่อ โรงพยาบาลตากสิน

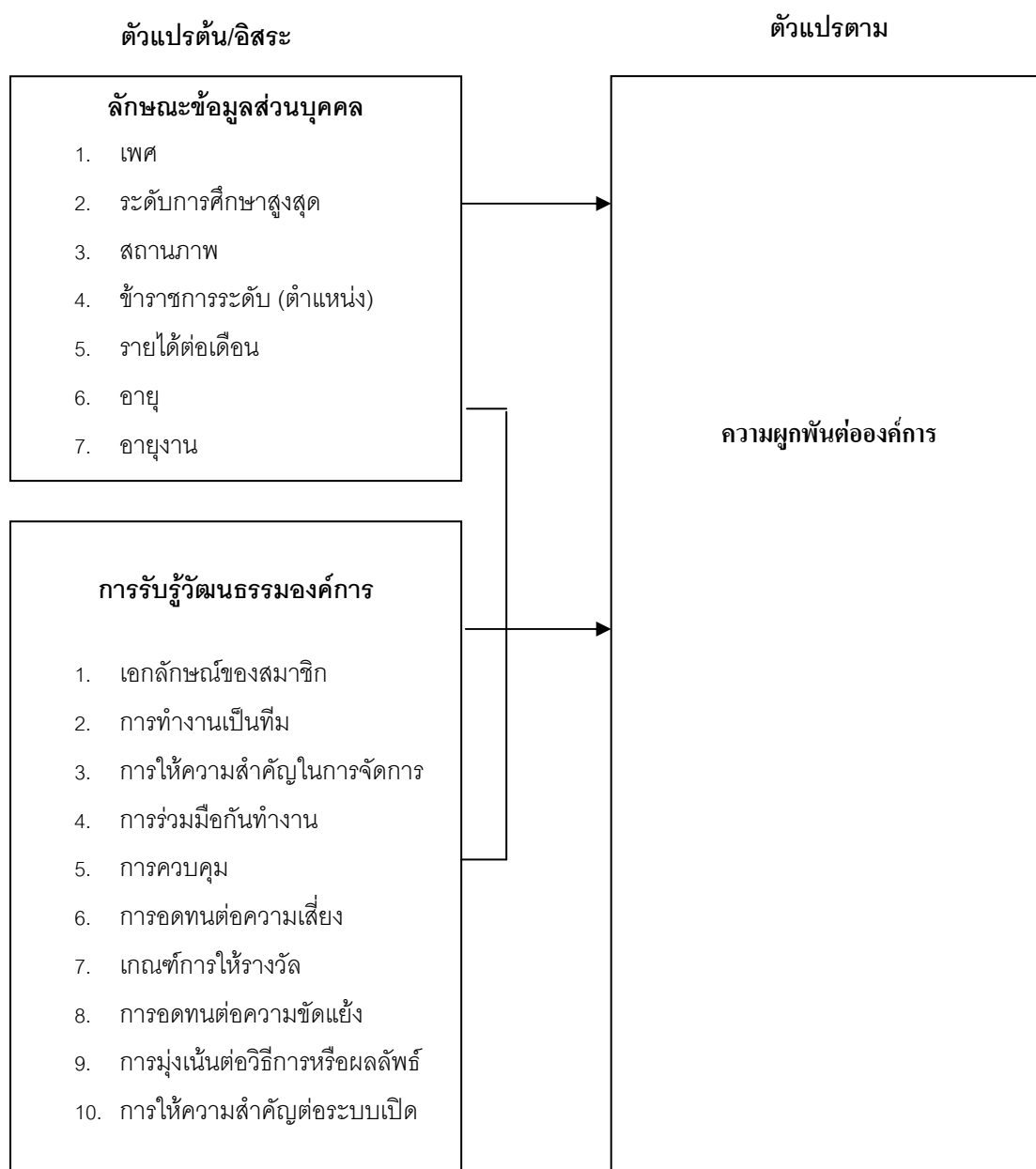
5. **ข้าราชการพยาบาล** หมายถึง ข้าราชการพยาบาลทั้งที่เป็นพยาบาลวิชาชีพพยาบาลพยาบาลเทคนิค และเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

6. **สถานภาพการสมรส** หมายถึง สถานภาพการครองคู่ตามกฎหมายของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

7. **อายุงานในองค์กร** หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานของข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตากสิน

**กรอบแนวคิดของการวิจัย : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษา ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดการวิจัยจากทฤษฎีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน ของ Clifford F. Gray และ Erik W. Larson และใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) โดย Porter และคณะ มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด



สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ (ตำแหน่ง) และรายได้ต่อเดือน ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสินที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสินแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสามารถรวมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประวัติโรงพยาบาลตากสิน
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติโรงพยาบาลตากสิน

โรงพยาบาลตากสิน เป็นหนึ่งในโรงพยาบาลที่สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีประวัติความเป็นมาโดยในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ได้เกิดมีการระบาดของไข้กาฬโรคขึ้นในสยามประเทศ พระพุทธเจ้าหลวงทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ตั้งโรงพยาบาลโรคติดต่อขึ้นที่ตำบลคลองสาน “โรงพยาบาลโรคติดต่อ” จึงได้สร้างขึ้นที่บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยาตอนใต้(ฝั่งธนบุรี) บนที่ดิน 7 ไร่ 74 ตารางวา ที่เจ้าคุณกลาโหมน้อยมเกล้าย ถวาย แรกสังกัดกรมนครบาล หรือกรมสุขาภิบาล กระทรวงนครบาล ต่อมารัฐบาลได้จัดให้มีการปกครองในระบบเทศบาล เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2480 โรงพยาบาลโรคติดต่อจึงได้โอนไปขึ้นกับเทศบาลนครกรุงเทพได้รับการขนานนามว่า “โรงพยาบาลเทศบาล”

แต่เนื่องจากความเก่าแก่ของอาคารเรือนไม้ที่สร้างขึ้นและใช้งานมานานถึง 32 ปี นายกเทศมนตรีเทศบาลกรุงเทพสมัยนั้น คือ ด.ร. ชำนาญ ยุวบูรณ์ เห็นว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะซ่อมแซมเพื่อใช้รักษาโรคติดต่ออีก เพราะในระยะนั้นการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด ต่าง ๆ มีวิธีการอันทันสมัยและมีประสิทธิภาพขึ้น คนที่ป่วยด้วยโรคติดต้อมีจำนวนลดลง สถานที่ไม่เหมาะสม เพราะ ได้มีชุมชนหนาแน่นจึงได้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงโรงพยาบาลโรคติดต่อนี้ขึ้นเป็นสถานพยาบาลพักฟื้นสำหรับผู้ป่วยของโรงพยาบาลกลางและวชิรพยาบาลก่อน คนทั่วไปเรียกขานว่า “โรงพยาบาลพักฟื้น”

ต่อมาเมื่อพ.ศ. 2515 ทางราชการได้ประกาศจัดตั้งเทศบาลนครหลวงขึ้น โดยรวมเทศบาลนคร กรุงเทพมหานครและเทศบาลนครธนบุรีเข้าด้วยกันโรงพยาบาลตากสินพักฟื้นจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงพยาบาลเทศบาลนครหลวง” สำหรับรักษาโรคทั่วไป เพื่อเป็นอนุสรณ์การจัดตั้งเทศบาลนครหลวง มีพิธีเปิดโรงพยาบาลอย่างเป็นทางการเมื่อวันพฤหัสบดีที่ 27 กรกฎาคม 2515 นครหลวง ดร.วิญญู อังคนารักษ์ นายกเทศมนตรีได้ นายแพทย์ประเสริฐ นูตกุล ผู้เชี่ยวชาญทางศัลยกรรมเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล และมีการปรับปรุงเปลี่ยนเป็น กรุงเทพมหานคร ในวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ชื่อของโรงพยาบาลจึงเปลี่ยนเป็น “โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร” ตามไปด้วย เพื่อยุติการเปลี่ยนชื่อของโรงพยาบาลบ่อยๆ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช จึงทรงมีพระบรมราชานุญาตให้ใช้ชื่อว่า “โรงพยาบาลตากสิน” ตั้งแต่วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2516 เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชผู้ทรงสถาปนากรุงธนบุรี

โรงพยาบาลตากสิน จึงถือเอาวันที่โรงพยาบาลเปิดรักษาโรคทั่วไปอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคมของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนาโรงพยาบาลตากสิน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา ให้บริการประชาชนในพื้นที่ 5 เขตคือ คลองสาน , ธนบุรี , บางแค , ภาษีเจริญและหนองแขม และให้บริการประชาชน นอกพื้นที่กรุงเทพมหานคร ขนาดของโรงพยาบาล 450 เตียง และกำลังก่อสร้างเพื่อให้สามารถรองรับผู้ป่วยได้ 600 เตียง

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค ส่งเสริมสนับสนุน ค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายคุณภาพ

รพ.ตากสินมุ่งมั่นที่จะให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกระดับด้วยมาตรฐานสากลสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

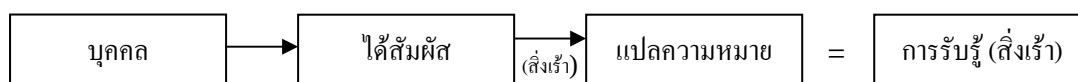
1. เพื่อให้ผู้รับบริการ ได้รับความพึงพอใจและประทับใจ การบริการ ของโรงพยาบาล
2. เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ต่อระบบการตรวจวิเคราะห์ และการรักษาพยาบาล
3. เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนมีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการประสานงานกันเป็นทีมงาน ที่สอดคล้องกันทั้ง ร.พ.
4. เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ความรู้ ความเข้าใจอันดี แก่บุคลากรในองค์กร ตลอดจนผู้มารับบริการ
5. เพื่อพัฒนานักวิชาการ ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เพื่อการแก้ไข ขจัด และป้องกัน ปัญหาข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และระบบบริหาร
7. เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงพยาบาล
8. เพื่อให้สถานที่ สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน
9. เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ระดับมาตรฐานสากล

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

2.1. ความหมายของการรับรู้

มาลี จุฑา (2544 : 156) ได้สรุปว่า การรับรู้หรือสัญชาตญาณ (Perception) หมายถึงกระบวนการแปลความหมายจากการสัมผัสต่อสิ่งเร้า ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์เดิมด้วย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กระบวนการรับรู้

ที่มา : มาลี จุฑา. (2544). การประยุกต์จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้ : หน้า 158

รัชนี นพเกตุ (2540 : 1) การรับรู้คือกระบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราที่ได้จากการรู้สึก ซึ่งเกิดจากการกระตุ้นอวัยวะรับความรู้สึก ซึ่งมีอยู่ 5 ชนิดคือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง การรับรู้จึงมีเรื่องทางจิตวิทยา คือ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ เข้ามา มีบทบาทร่วมอยู่ด้วย

วนิดา เสนีเศรษฐ์ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล (2530 : 4) การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับแล้วทำการตีความและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า

เทพนม และสวิง (2540 : 6) การรับรู้ หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ

ศิริวรรณ และคณะ (2541 : 73) การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ได้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมแต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของคน ๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้มาก

คุก (Cook 2001 : 162) การรับรู้คือการเลือก การจัดองค์ประกอบ และการแปลความหมายของข้อมูลทางความรู้สึ

จอห์น (Johns 1996 : 88) การรับรู้คือกระบวนการของการแปลความรู้สึ

เคสเลอร์ (Dessler 1988 : 117) การรับรู้ คือ การเลือกและการแปลข้อมูลที่เรา

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

มาลี จูทา (2544 : 156-161) ได้กล่าวว่าธรรมชาติของการรับรู้เป็นไปโดยธรรมชาติตามระบบสรีรวิทยา ซึ่งมีจุดที่น่าสนใจดังนี้

1. การเลือกสิ่งที่จะรับรู้ (Selectivity) เนื่องจากสิ่งแวดล้

1.1. มีความเด่น

1.2. มีความแปลก

1.3. มีความใหม่

1.4. ตรงกับความสนใจของผู้เลือก

1.5. ตรงกับความต้องการของผู้เลือก

การจัดหมวดหมู่ของการรับรู้ (Organization) ก่อนที่บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้นั้น จะจัดระเบียบของสิ่งเร้าเข้าเป็นหมวดหมู่ ดังนี้

2. การจัดเป็นภาพและฉาก (Figure and ground) จัดสิ่งเร้าที่เด่นเป็นภาพและส่วนประกอบเป็นฉาก เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่ชัดเจนขึ้น

2.1. ความใกล้ (Proximity) บุคคลจะรับรู้หรือรู้จักสิ่งเร้าหรือบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดได้ดีกว่าสิ่งเร้าหรือบุคคลภายนอก

2.2. ความคล้ายคลึง (Similarity) บุคคลจะรับรู้หรือรู้จักสิ่งเร้า หรือบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกับสิ่งเร้า หรือบุคคลที่เคยรู้จักได้ดีกว่า

2.3. ความต่อเนื่อง (Continuity) บุคคลจะรับสิ่งเร้าที่มีความต่อเนื่องกันได้ดีกว่าสิ่งเร้าที่ขาดความต่อเนื่อง

2.4. ความสมบูรณ์ (Closure) บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าที่ใกล้ความสมบูรณ์ได้ดีกว่าสิ่งเร้าที่สมบูรณ์แล้ว

3. ความคงที่ของการรับรู้ บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าในลักษณะคงที่เสมอ คือ

3.1. ขนาดคงที่

3.2. รูปคงที่

3.3. สีคงที่

4. ความตั้งใจที่จะรับรู้ บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดีและถูกต้องถ้าบุคคลนั้นมีความตั้งใจที่จะรับรู้ในสิ่งเร้าดังกล่าว

นอกจากนี้วัยของผู้รับรู้ ก็มีผลต่อการรับรู้โดยบุคคลที่มีวัยต่างกันจะรับรู้ต่างกัน จากการวิจัยของจำลอง สุวรรณรัตน์ (2511) พบว่าเด็กอายุ 4-6 ปี จะจำแนกสิ่งของโดยใช้สีเป็นเกณฑ์มากกว่ารูปร่างแต่เด็กอายุ 7-9 ปี จะนำแนกสิ่งของโดยใช้รูปร่างมากกว่าสี และในภาพรวมเด็กอายุ 4-9 ปี จะจำแนกสิ่งของโดยใช้ส่วนย่อยเป็นเกณฑ์

เอคเลอร์ (Adler. 1946: 65-79) ได้กล่าวถึงกระบวนการรับรู้มี 3 ขั้นตอนซึ่งไม่จำเป็นต้องเกิดตามลำดับได้แก่

1. การเลือก (Selection) เป็นขั้นตอนแรกที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการยอมรับข้อมูลบางอย่าง และละเว้นข้อมูลอื่น โดยทั่วไปจะเป็นในลักษณะที่สะดุดตา (Salient) ที่อาจเกิดจากความเข้ม (Intense) เช่นสว่างกว่า, จากการเกิดขึ้นซ้ำ ๆ (Repetitious), จากความตรงกันข้าม (Contrast) หรือการเปลี่ยนแปลง (Change), และแรงดลใจ (Motives)

2. การจัดองค์ประกอบ (Organization) หลังจากการเลือกข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมก็จะมีการเรียบเรียงให้ไปในแนวทางที่มีความหมาย

3. การตีความ (Interpretation) หลังจากการเลือกรับรู้และจัดรูปแบบในทางที่ควรจะเป็นแล้วการตีความก็จะเข้ามามีบทบาทโดยที่การตีความนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

3.1. ความพึงพอใจจากความสัมพันธ์ (Relational satisfaction) พฤติกรรมเชิงบวกจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสุขเมื่ออยู่กับบุคคลที่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์นั้น

3.2. ประสบการณ์ในอดีต (Past experience)

3.3. สมมติฐานตามพฤติกรรมมนุษย์ (Assumptions about human behavior) ความเชื่อที่มีต่อการกระทำของบุคคลอื่น

3.4. ความคาดหวัง (Expectation)

3.5. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ (Knowledge of others)

3.6. อารมณ์ของบุคคล (Personal moods)

การที่บุคคลจะมีการเลือก การจัดองค์ประกอบ และการตีความนั้นได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยอันได้แก่

1. อิทธิพลทางสรีรวิทยา (Physiological influences) สิ่งที่ใช้ในการรับรู้ของบุคคลจะสร้างมโนภาพที่ไม่เหมือนกันบางครั้งบุคคลอาจเข้าใจสิ่งเดียวกันที่ไม่เหมือนกันเนื่องจาก

1.1. ความรู้สึก (Senses) ความแตกต่างของสิ่งเร้าในการเห็น การได้ยิน การรู้รส การสัมผัส และการได้กลิ่นของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2. อายุ (Age) ผู้มีอายุมากย่อมมีประสบการณ์มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ความแตกต่างของพัฒนาการมีส่วนสร้างการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป

1.3. สุขภาพ (Health) ความแข็งแรงของร่างกายมีผลต่อการเข้าสังคมเมื่อเจ็บป่วยจะทำให้ความสามารถในการคิดที่ช้าลง

1.4. ความเหนื่อยล้า (Fatigue) ความเหนื่อยล้ามีผลเหมือนการเจ็บป่วย

1.5. ความหิว (Hungry) ความหิวมักจะทำให้อารมณ์ของบุคคลแปร่งและจะมีการรบกวนหลังจากทางอื่น

1.6. วัฏจักรทางชีววิทยา (Biological cycles) การเปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิร่างกาย เพศ การตื่นตัว ความเครียด และอารมณ์ ซึ่งส่วนมากเกิดจากวัฏจักรของฮอร์โมน

2. อิทธิพลทางวัฒนธรรม (Cultural influence) เป็นอิทธิพลตามแนวทางที่บุคคลรู้จากการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น เช่นความเชื่อในเรื่องการสนทนาของชาวตะวันตกกับชาวเอเชียจะมีความเข้าใจที่ไม่เหมือนกันหากคู่สนทนาเจียง

3. อิทธิพลทางสังคม (Social influence) บุคคลจะได้รับการสอนให้ได้รับบทบาทที่ต้องแสดงตั้งแต่กำเนิด บทบาทเหล่านั้นได้แก่

3.1. บทบาททางเพศ (Sex roles) บทบาทของการเป็นชาย หญิง และกะเทย ที่แต่ละกลุ่มจะมีสิ่งที่คล้าย ๆ กัน หรือมีการสื่อสารในแนวทางเดียวกัน

3.2. บทบาททางอาชีพ (Occupational roles) ชนิดของงานที่แตกต่างกันจะทำให้มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน แม้แต่อาชีพเดียวกันบทบาทที่แตกต่างกันของบุคคลสามารถกระทบต่อประสบการณ์ของพวกเขา

4. อารมณ์ (Mood) ระดับอารมณ์ของบุคคลมีผลต่อการรับรู้ผู้อื่นและเหตุการณ์ต่าง ๆ

5. การนิยามตนเอง (Self-concept) บุคคลที่มีการเคารพในตนเอง (Self-esteem) เชิงบวกจะคิดดีกับผู้อื่น

ศิริวรรณ และคณะ (2541 : 73) กล่าวว่า การรับรู้ที่แตกต่างกันของบุคคลเกิดจาก

1. ผู้รับรู้ (The Perceiver) ในขณะที่บุคคลมองดูเป้าหมายและพยายามจะตีความสิ่งที่เขามองว่าคืออะไรการตีความนั้นจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ สิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ได้แก่

1.1. ทศนคติ (Attitudes) คือแนวโน้มของบุคคลที่เข้าใจ รู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

1.2. เหตุจูงใจ (Motives) แรงจูงใจภายในบุคคลจะกระตุ้นพฤติกรรมบุคคล และมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้

1.3. ความสนใจ (Interests) เป็นความสนใจของผู้รับรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

1.4. ประสบการณ์ในอดีต (Past Experiences) คนเราจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามที่เราเคยประสบมา

1.5. ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์

2. เป้าหมาย (The Target)

เป้าหมาย คือ สิ่งที่ถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ ลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย ความใหม่ การเคลื่อนไหว น่าเสี่ยง ขนาด ภูมิหลัง และความใกล้เคียง ซึ่งสามารถสร้างภาพของเป้าหมายตามที่เราเห็นเราไม่สามารถมองเป้าหมายในลักษณะเดียว ๆ ได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ของเป้าหมายกับภูมิหลังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการจัดหมวดหมู่ของสิ่งใกล้เคียงและคล้ายกันเข้าด้วยกัน

3. สถานการณ์ (Situation)

เป็นสิ่งที่เรามองเห็น เหตุการณ์รอบ ๆ หรือสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ประกอบด้วยเวลา (Time) สภาพงาน (Work Setting) และสภาพสังคม (Social Setting)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 62-63) กล่าวถึงอุปสรรคของการรับรู้ ได้แก่

1. Stereotype หมายถึง ภาพหรือความคิดของบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มบุคคลหนึ่ง วัตถุสิ่งหนึ่งหรือสิ่งต่าง ๆ ในความรู้สึกของคนคนหนึ่ง เมื่อบุคคลใคร่จะรับรู้ถึงบุคคลในบุคคลหนึ่ง ลักษณะหรือภาพของกลุ่มซึ่งบุคคล บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่อาจเข้ามามีอิทธิพล ดังนั้นแทนที่จะเป็นการดูลักษณะส่วนตัวบุคคลของคนนั้นเพียงคนเดียว ก็กลับไปดูลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก และตีความออกมาว่าบุคคลนั้นมีลักษณะเหมือนกับกลุ่มที่เป็นสมาชิกอยู่

2. Halo effect หมายถึง แนวโน้มของการที่บุคคลนำเอาลักษณะอย่างหนึ่งหรือจุดใดจุดหนึ่งของบุคคลหนึ่งมาเป็นตัวประเมินลักษณะโดยทั้งหมดของบุคคลนั้น หรือการรับรู้ถึงบุคคลในการพิจารณาจากคุณสมบัติเพียงอย่างเดียวของเขา

3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

3.1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

พระราชบัญญัติวัฒนธรรม พ.ศ. 2485 ได้ให้ความหมายวัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญของงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน, ทางวิทยาการ หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน

พจนานุกรมไทยราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมาย วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำให้เจริญของงานแก่หมู่คณะ, วิถีชีวิตของหมู่คณะ และให้ความหมาย องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน

นิวัติ โชติวงษ์ (2544 : 71) วัฒนธรรมองค์การคือ ความเชื่อ ค่านิยม แนวปฏิบัติ ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจขององค์กรแสดงออก

เคนสัน (Dension. 1990 : 2) วัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการที่มีเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับระบบการจัดการองค์การและเพื่อเป็นการจัดการแนวการปฏิบัติและพฤติกรรมซึ่งเป็นทั้งตัวอย่างอธิบายและสนับสนุนหลักการพื้นฐานเหล่านั้น

ไวน์ และ โน (Wright; & Noe. 1996 : 122, 182) วัฒนธรรมองค์การคือ การแบ่งปันสมมติฐาน ค่านิยม และปทัสถานที่ระบุว่าสิ่งที่สำคัญขององค์การคืออะไรและพนักงาน รวมไปถึงผู้บริหารควรประพฤติอย่างไร โดยที่ผู้บริหารสามารถสร้างและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ

วีเลน และ ฮังเกอร์ (Wheelen; & Hunger. 2002 : 89) วัฒนธรรมองค์การคือ กลุ่มความเชื่อ ความหวัง และค่านิยม ที่ถูกเรียนรู้และถูกใช้ร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การและถ่ายทอดจากพนักงานรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยทั่วไปแล้ววัฒนธรรมองค์การสะท้อนค่านิยมของผู้ก่อตั้งและพันธกิจขององค์การ (Schein, 1999 : 12) วัฒนธรรมองค์การทำให้องค์การเป็นเอกลักษณ์จะตอบคำถามว่า “นี่เราเป็นใคร นี่เราทำอะไร นี่เราทำเพื่ออะไร”

ซีน (Schein.1992 : 12) วัฒนธรรมของกลุ่มคือ รูปแบบของสมมติฐานพื้นฐานร่วมกันซึ่งกลุ่มเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวจากสภาพนอกและการร่วมมือกันภายในที่ดีพอต่อเหตุผลและการเรียนรู้ต่อสมาชิกใหม่ว่าเป็นแนวทางการเรียนรู้ ความคิด และความรู้สึกที่ถูกต้องต่อปัญหา

3.2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

โกเมซ-เมเจีย และคณะ (Gomez-Mejia; et al. 1997: 345) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแผนกจ่ายตามผลการดำเนินงานที่ทำให้องค์การจ่ายโบนัสตามต้นทุนที่ลดลง

(Gainsharing) โดยที่องค์การที่มีลักษณะการบริหารงานแบบให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมสูงจะมีผลต่อการใช้ระบบ Gainsharing อย่างมีประสิทธิภาพ

มาเซียเรียลโล่ (Maciariello.1994 : 13) กล่าวว่าความร่วมมือที่ง่ายที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุดเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ซึ่งทำให้การควบคุมง่ายขึ้นโดย

1. เป็นกุญแจในการตัดสินใจและกำหนดทิศทาง
2. ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีในกลุ่ม
3. ช่วยลดความขัดแย้งและความไม่ลงรอยกัน

เบทแมน (Bateman.1999 : 564) กล่าวถึงการสำรวจตรวจวัดวัฒนธรรมองค์การให้ดูจาก

1. ถ้อยแถลงพันธกิจบริษัทและเป้าหมายอย่างเป็นทางการ (Corporate mission statements and official goals) เป็นสิ่งแรกที่บอกภาพลักษณ์ต้องการจะเป็นต่อสาธารณะของบริษัท แต่ถ้อยแถลงนั้นต้องสะท้อนความเป็นจริงว่าบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างไรด้วย

2. การปฏิบัติทางธุรกิจ (Business practices) บอกถึงว่าบริษัทตอบสนองต่อปัญหา ทำการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และพนักงานกับลูกค้าเข้าใจค่านิยมที่แท้จริงของผู้บริหารระดับสูงอย่างไร

3. สัญลักษณ์ ระเบียบแบบแผนและพิธีการ (Symbols, rites and ceremonies) สัญลักษณ์สามารถบอกถึงความรู้สึกที่มีต่อการปกครองโดยลำดับชั้นอย่างไรและต่อความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ต่ำกับสูงอย่างไร ค่านิยมต้องการได้รับรางวัลเป็นอย่างไร

4. ปรัชญาที่เป็นทางการ (Formal philosophy) หมายถึงนโยบายกว้าง ๆ และหลักการเชิงอุดมคติที่เป็นแนวทางการทำงานต่อผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น

5. กติกา (Rules of the game) หมายถึงกฎในการอยู่ในองค์การที่สมาชิกใหม่ต้องเรียนรู้

6. บรรยากาศ (Climate) หมายถึงความรู้สึกในกลุ่มต่อรูปแบบสถานที่ และแนวทางที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันและกัน ต่อลูกค้า และต่อบุคคลภายนอก

7. ทักษะติดตัว (Embedded skills) หมายถึงความสามารถพิเศษของสมาชิกในกลุ่มที่แสดงให้เห็นในการทำงานให้สำเร็จ ความสามารถในการทำสิ่งที่สามารถถ่ายทอดจากคนหนึ่งสู่อีกคนหนึ่งโดยไม่จำเป็นต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

8. นิสัยการคิด โครงสร้างจิตใจ และ/หรือรูปแบบภาษา (Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigm) หมายถึงกรอบความคิดร่วมกัน ที่เป็นแนวทางในการรับรู้ความคิด และภาษาที่ใช้ในกลุ่มสมาชิกและถูกสอนให้สมาชิกใหม่

9. ความหมายร่วม (Shared meanings) หมายถึงความเข้าใจที่ถูกสร้างโดยสมาชิกของกลุ่มในการมีปฏิสัมพันธ์กันและกัน

10. รากฐานหรือสัญลักษณ์แห่งการร่วมมือ (“Root metaphors” or Integrating symbols) หมายถึงความคิดความรู้สึกและภาพลักษณ์ที่พัฒนาให้บุคคลของกลุ่มที่อาจเป็น และไม่เป็นสำนึกของกลุ่มต่อ อาคาร สถานที่ทำงาน และสิ่งประดิษฐ์ของกลุ่ม ที่สะท้อนถึงการตอบสนองทางอารมณ์และความสุนทรีย์ซึ่งจะตรงข้ามกับการตอบสนองการรับรู้และการแปลความหมายวัฒนธรรมสามารถแยกได้ 3 ระดับ ภาพประกอบ 2 คือ

10.1. สมมติฐานขั้นต้น (Basic assumption) หมายถึงทัศนะร่วมกันที่สมาชิกไม่สามารถปฏิเสธหรือต่อรองให้เป็นอย่างอื่นได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมนอกจากนี้ยังมีบทบาทที่สำคัญต่อการกำหนดเอกลักษณ์ขององค์การที่อยู่จิตใจของสมาชิก

10.2. ค่านิยมอวดอ้าง (Espoused values) หมายถึงค่านิยมที่พนักงานกล่าวว่าเป็นที่ยึดร่วมกันเมื่อกระทำการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ กอร์ (Gore; citing Patrick M. Wright; & Raymond A. Noe. 1996 :189) ได้กำหนดแนวทางค่านิยมหลักนี้ออกเป็น 4 ค่านิยมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์และการเจริญเติบโต อันได้แก่

10.2.1. ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึงองค์การตั้งใจให้เกิดความยุติธรรม

10.2.2. ความผูกพัน (Commitment) หมายถึงความผูกพันของพนักงาน

10.2.3. เสรีภาพ (Freedom) หมายถึงพนักงานสามารถเติบโตหรือพัฒนาได้มากกว่าปัจจุบันที่ตนทำอยู่

10.2.4. ความพอดี (Waterline) หมายถึงพนักงานถูกคาดหวังที่จะมีการปรึกษาซึ่งกันและกันเมื่อต้องกระทำการตัดสินใจที่อาจนำไปสู่ความเสียหายขององค์การ

10.3. สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) หมายถึงโครงสร้างหรือกระบวนการที่มองเห็นได้ขององค์การ แต่การแปลความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่สังเกตได้อาจไม่เหมือนกัน การที่จะลดความแตกต่างจากการแปลความหมายทำได้ 2 ทางคือ ใช้เวลาศึกษาขององค์การให้นานขึ้นและศึกษาค่านิยมอวดอ้าง (Wright; & Noe 1996 : 189) สิ่งประดิษฐ์สามารถแยกได้เป็นกลุ่มคือ

10.3.1. โครงสร้างขององค์การ (Organizational structure)

10.3.2. ระบบและกระบวนการ (Systems and procedures)

10.3.3. พิธีการและประเพณี (Rites and rituals)

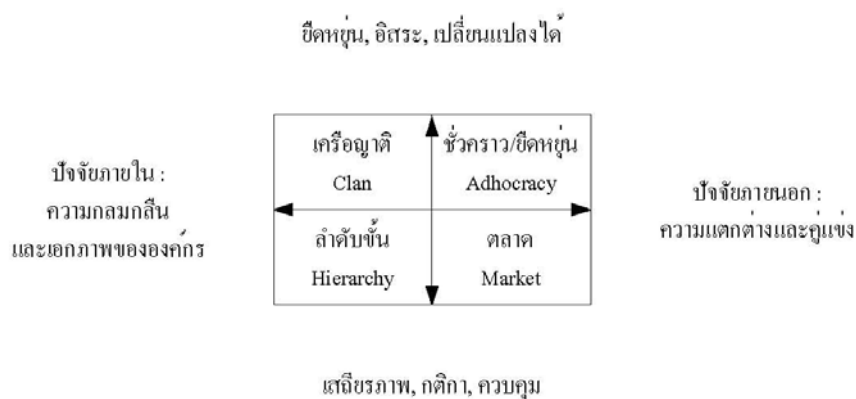
10.3.4. เรื่องเล่า ตำนานและนิทาน (Stories, legends and myths)



ภาพประกอบ 2 วัฒนธรรมองค์การ 3 ระดับของ Schein

ที่มา : Chales Hampden – Turner. (1990). *Corporate Culture*. p. 22.

คาร์เมอร์ และ ควิน (นิวัต ไซตวิงษ์ 2544 : 75-81; อ้างอิงจาก Cameron; & Quinn) ได้สรุปรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ โดยเรียกว่าค่านิยมเชิงประจักษ์ (Competing value framework) ซึ่งเกิดจากการศึกษาถึงค่านิยม/คุณลักษณะ/คุณค่าหลัก ๆ ที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ค่านิยมเชิงประจักษ์ (4 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ) ดัดแปลงจาก Cameron และ Quinn

ที่มา:นิวัต ไซตวิงษ์ (2544).เครื่องมือแนวคิดทางการบริหารและการจัดการเชิงกลยุทธ์.หน้า. 76.

คุณค่า/ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบเครือญาติ (Clan)
 - 1.1. เป็นรูปแบบครอบครัว

- 1.2. บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกของความเป็น “เรา”
- 1.3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ
- 1.4. มีจุดมุ่งหมาย ความรู้สึก ค่านิยมร่วมกัน
- 1.5. พร้อมที่จะทำงานร่วมกันและเดินไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (Teamwork)
- 1.6. ให้ความสำคัญกับบุคคลทุกคนในองค์กร
- 1.7. ผลตอบแทนอยู่บนหลักของการทำงานเป็นกลุ่ม
- 1.8. ลูกคาคือผู้ที่เราร่วมงานด้วย (Partner)
- 1.9. ผู้บังคับบัญชาจะแสดงบทบาทของผู้นำกลุ่ม (ผู้นำครอบครัว) ผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกัน (Commitment) และความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร
- 1.10. ผสานองค์กรและบุคลากรเข้าด้วยกันได้ด้วยความมุ่งมั่นร่วมกันและความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 1.11. องค์กรเน้นผลตอบแทนของบุคลากรในระยะยาว ดังนั้นงานพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร
- 1.12. ความมีคุณธรรมสูง
- 1.13. ความสำเร็จถูกกำหนดด้วยความถึงพอใจของลูกค้า และความคิดเห็นของคนทั่วไปต่อสินค้า/บริการและต่อองค์กร
2. แบบยืดหยุ่น, ชั่วคราว (Adhocracy Culture)
 - 2.1. มีความยืดหยุ่นในโครงสร้าง บุคลากร และการบริหารงาน
 - 2.2. ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
 - 2.3. เป็นผู้นำทางนวัตกรรมและผลงานทางสินค้าและบริการใหม่ ๆ (Innovative and pioneering initiatives)
 - 2.4. ผู้นำ/ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์
 - 2.5. ความสำเร็จเกิดจากการเป็นผู้นำทางสินค้าและบริการในแง่ของความทันสมัยทั้งทางเทคโนโลยีและรูปแบบ
 - 2.6. ความเป็นเฉพาะกิจคือพร้อมที่จะสลายตัวเมื่อเสร็จภารกิจ
 - 2.7. ปรับตัวให้เข้ากับโอกาสได้ดี
 - 2.8. อำนาจควบคุมหรือบริหารจะแปรเปลี่ยนตามสถานการณ์และเวลา เช่น อาจอยู่กับคน/กลุ่มหนึ่งในตอนนี้ แต่อาจเปลี่ยนไปอยู่กับอีกคนกลุ่มหนึ่งเมื่อมีโครงการใหม่เข้ามา
 - 2.9. เน้นตัวบุคคลมากกว่ากลุ่ม

2.10. ความเสี่ยงคือสิ่งที่ทำลาย

2.11. ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบเสี่ยง

2.12. องค์กรและบุคลากรผูกพันกันได้อย่างมีความมุ่งมั่นเดียวกันในการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ

3. แบบลำดับชั้น (Hierarchy)

3.1. มีความชัดเจนในโครงสร้าง สายงาน การบริหาร กฎเกณฑ์และการตัดสินใจ

3.2. มีระเบียบแบบแผน

3.3. มีความต่อเนื่องและเสมอต้นเสมอปลายของคุณภาพและรูปแบบสินค้า/บริการ

(Consistency)

3.4. มีความกลมกลืนของการทำงานในแต่ละส่วน

3.5. มีการร่วมมือระหว่างกันสูง

3.6. บุคลากรอยู่ภายใต้การควบคุม/ดูแลที่ชัดเจนตามสายงาน

3.7. งานอยู่ในกรอบและแผนงาน

3.8. บทบาทของผู้นำคือผู้จัดการหรือประสานงาน

3.9. หัวใจขององค์กรคือ ความเสถียรภาพและความราบรื่นในการดำเนินภารกิจ

3.10. “งานควบคุมคน”มากกว่า “คนควบคุมงาน”

4. แบบตลาด (Market)

4.1. แข่งขันรุนแรง (Aggressive) ซึ่งนำไปสู่ความเข้มแข็งทางการตลาดและก่อให้เกิดผล

กำไร

4.2. มีความคิดอยู่ในใจว่าทุกอย่างไม่ง่าย จะได้มาด้วยความยากลำบาก

4.3. เน้นที่ความสำเร็จของงานมากกว่าอย่างอื่น

4.4. ผู้นำมีความคาดหวังกับพนักงานและลูกน้องสูง มีบุคลิกของการชอบกระตุ้นและสร้างความกดดันให้เกิดขึ้นในภาวะการทำงาน

4.5. เชื่อมบุคลากรเข้าด้วยกัน ด้วยการเน้นที่ “ชัยชนะ”

4.6. ชัยชนะเหนือคู่แข่งเป็นสิ่งที่สำคัญ

4.7. ความสำเร็จถูกกำหนดด้วยชัยชนะในการแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดจากคู่แข่ง

4.8. จุดมุ่งหมายระยะยาว (Long-term focus) อยู่ที่กิจกรรมการแข่งขันและความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

แฮมพ์เคน-เทิร์นเนอร์ (Hampden-Turner.1990 : 11) ได้กล่าวถึงลักษณะบางประการของวัฒนธรรมองค์กร คือ

1. บุคคลเป็นผู้สร้างวัฒนธรรม วัฒนธรรมมาจากสมาชิกขององค์การเป็นแหล่งความคิด ความรู้สึกและข้อมูลที่สอดคล้องกับความเชื่อของพวกเขา

2. วัฒนธรรมสามารถเป็นเสมือนผู้ให้รางวัลแห่งความดีเลิศ วัฒนธรรมเป็นรูปร่างของความจำเป็นและความปรารถนาของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการไปสู่ความพึงพอใจและเป็นแหล่งที่สำคัญของการจูงใจ ที่สุดแล้ววัฒนธรรมคือสิ่งแวดลอมเพื่อนำเอาศักยภาพของสมาชิกในกลุ่มและระบบเพื่อการให้รางวัล

3. วัฒนธรรมเป็นเรื่องของการยอมรับ วัฒนธรรมพิสูจน์ได้ว่าไม่มีกลุ่มใด องค์การใดหรือชาติใดจะเริ่มได้จากความว่างเปล่า สมาชิกนั้นต้องอุดมไปด้วยความเชื่อและความมั่นคง

4. การยอมรับวัฒนธรรมองค์การนั้นมีเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก การยอมรับที่กำหนดวัฒนธรรมนั้นมีรูปแบบมาก่อนที่วัฒนธรรมนั้นจะสร้างความมั่นคงและค่านิยม การมีความเชื่อร่วมกันจะช่วยให้ความเชื่อนั้นเป็นจริง ดังนั้นจึงมีผลที่ตามมาว่าเป็นเรื่องที่ดีต่อองค์การหรือไม่

5. วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ดีและมีความสอดคล้องกันของมุมมองต่าง ๆ ใครก็ตามที่ยังไม่มีค่านิยมและอุดมทางทางวัฒนธรรมร่วมกันเมื่อพวกเขาได้สัมผัสเขาจะรู้และดำเนินตามตัวอย่างสมาชิกในวัฒนธรรมนั้น ความรู้สึกที่วัฒนธรรมนั้นไม่ดีนั้นเป็นผลมาจากอุดมการณ์ที่แตกต่างกันออกไป เช่นการติดกล้องเพื่อดูการทำงานของคนงานทำให้คนงานที่อยากพักต้องไปแอบพัก

6. วัฒนธรรมทำให้สมาชิกมีความเป็นเอกลักษณ์และมีการสืบทอด หากความเชื่อที่มีความหมายร่วมกัน ได้รับการยอมรับ ตอบสนองความต้องการและสามารถรักษาลักษณะเด่นตลอดเวลาและสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงไปเท่านั้นที่สามารถมีความเป็นเอกลักษณ์และมีการสืบทอดได้

7. วัฒนธรรมนั้นเป็นเรื่องของความสมดุลระหว่างสิ่งที่ต้องแลกเปลี่ยนกัน วัฒนธรรมองค์การเป็นการรักษาความสมดุลระหว่างความสับสนวุ่นวายและความมั่นคง ความต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลง การควบคุมและการผ่อนหนักผ่อนเบา

8. วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบที่มีกลไกของมันเอง วัฒนธรรมองค์การสามารถชี้นำหรือสงวนท่าทีเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยตัวของมันเอง ซึ่งเหมือนกับเป็นรายงานของการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขไปในแนวทางที่เหมาะสม

9. วัฒนธรรมเป็นแบบแผน วัฒนธรรมเป็นแบบแผนที่เห็นได้โดยผ่านช่วงเวลาและเป็นที่ทราบกันทั้งองค์การ

10. วัฒนธรรมเป็นเรื่องของการสื่อสาร การสื่อสารทำให้สมาชิกสามารถนำประสบการณ์และข้อมูลมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน องค์การสามารถพัฒนาแบบแผนตามความคิดและสร้างความมั่นใจร่วมกันได้

11. วัฒนธรรมเป็นความร่วมมือกัน (Synergy) ไม่มากก็น้อย หมายถึงต้องมีการนำค่านิยมที่แตกต่างกันในวัฒนธรรมมาทำงานร่วมกัน

12. วัฒนธรรมสามารถเรียนรู้ได้และองค์การจำเป็นต้องเรียนรู้ การแข่งขันที่มีมากขึ้น จำเป็นต้องมีการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับองค์การ บุคลากรจึงต้องเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของตลาดและเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า วัฒนธรรมที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากหลาย ๆ แหล่งจึงเป็นสิ่งจำเป็นและนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การแยกหมวดหมู่ของลักษณะของวัฒนธรรมสามารถแยกได้ตามแนวการตัดสินใจขององค์การนั้นในเลือกระหว่างสองสิ่ง (Dilemma) ซึ่งวัฒนธรรมนั้นจะเป็นรูปแบบของการกำหนดแนวทางการเลือกเหล่านั้น เช่นการเลือกระหว่างการริบออกผลิตภัณฑ์ใหม่หรือควรปรับปรุงคุณภาพก่อน วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจว่าควรทำอะไรก่อนดี

เกรย์ และ ลาร์สัน (Gray; & Larson. 2000 : 237) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญ 10 ประการของวัฒนธรรมองค์การ คือ

1. **เอกลักษณ์ของสมาชิก (Member identity)** ระดับของเอกลักษณ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การในภาพรวมมากกว่าการมีเอกลักษณ์ทางวิชาชีพหรืองานของตน

ไรเอล และ บาล์มเมอร์ (Reiel; & Balmer 1997 citing Check-Teck; & Lowe, 1999 : 89-92) ทฤษฎีกระบวนการแห่งการพัฒนาเอกลักษณ์นั้นประกอบด้วย 3 สิ่งคือ

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เช่น เจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้งบริษัทหรือสัญลักษณ์ที่มองเห็นได้ เช่น เครื่องหมายการค้าของบริษัท

2. ค่านิยม (Values) ซึ่งอาจมาจากแรกเกิด อายุ หรือการแสดงออกต่าง ๆ

3. เสียง (Voice) หมายถึง กระบวนการสื่อสาร

นอกจากนี้ เอกลักษณ์ของงานต่อความผูกพันองค์การตามอาชีพที่แตกต่างกันเมื่ออายุต่างกัน (Lin; & Hsieh.2002; citing Cohen.1991; & Mathieu; & Zajac, 1990)

2. **การทำงานเป็นทีม (Team emphasis)** ระดับของการทำงานที่ถูกจัดให้ทำงานเป็นทีมมากกว่าที่จะให้ต่างคนต่างทำ

เครเวอร์ (Dessler.1998 : 465) กล่าวว่า ทีม เป็นกลุ่มสมาชิกที่ผูกพันในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกัน ทีมเป็นตัวอย่างของการมีส่วนร่วมของพนักงานซึ่งมี 8 ระดับคือ

1. การใช้ข้อมูลร่วมกันโดยที่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ประกาศ และตอบคำถามของพนักงาน

2. ผู้บริหารเป็นผู้ทำการตัดสินใจแต่หลังจากทราบทัศนะของพนักงาน

3. ผู้บริหารจัดตั้งกลุ่มของพนักงานเป็นการชั่วคราวเพื่อแนะนำวิธีแก้ปัญหาเป็นครั้ง ๆ ไป

4. ผู้บริหารประชุมกับกลุ่มพนักงานเป็นประจำเพื่อช่วยในการระบุปัญหาและแนะนำวิธีแก้ไขปัญหา

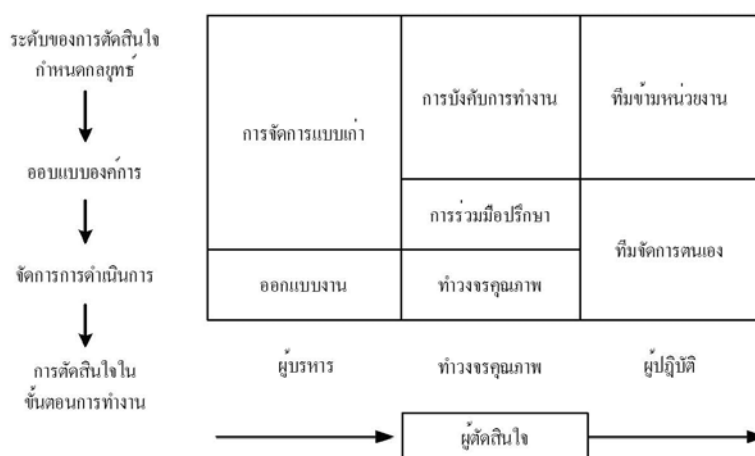
5. สร้างกลุ่มระหว่างหน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหา

6. การมีกลุ่มคณะทำงานอย่างต่อเนื่องที่เพิ่มความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง

7. พนักงานรับผิดชอบในหน่วยงานเต็มเวลาโดยมีผู้ควบคุมทางตรงเพียงเล็กน้อย

8. พนักงานกำหนดทิศทางการด้วยตนเอง

นอกจากนี้การจัดการทีมที่มีส่วนร่วมสามารถแบ่งได้จากระดับของการตัดสินใจและผู้ตัดสินใจภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ที่มา : Cook.(2001). *Management and Organization Behavior* p.108

สำหรับทีมที่มีประสิทธิผลนั้น Cook (2001 : 362-363) ได้เสนอ 2 แนวคิดคือการรักษาบทบาทและลักษณะของบุคลากรต่าง ๆ ให้มีความสมดุล และรักษาความไว้วางใจและการเปิดใจ

3. การให้ความสำคัญในการจัดการ (Management focus) ระดับของการตัดสินใจของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์การ

โกเมซ-เมเจีย (Gomez – Mejia. 2002 : 4, 128) ได้กล่าวถึงการจัดการนั้นแต่เดิมที่หมายถึงเพียงคนที่รับผิดชอบต่อตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและทำด้วยอำนาจอย่างเป็นทางการในการกำหนดผู้อื่น แต่ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจมากกว่าที่เคยเป็นและพนักงานมีอิสระต่อการกำหนดงานของตน จัดลำดับความสำคัญของงาน จัดสรรเวลา ติดตามงานของตน และกำหนดวัตถุประสงค์ของตน ในทัศนะการจัดการนั้นการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดการต่อต้านจากพนักงาน ซึ่งส่วนมากจะมาจาก

1. การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อทักษะที่ต้องการ เนื่องจากจะทำให้ทักษะเดิมใช้ไม่ได้
2. การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการสูญเสียเศรษฐกิจหรือสถานภาพ
3. การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการทำลายความสัมพันธ์ทางสังคม

ดังนั้นการให้ความสำคัญในการจัดการหากวัดเรื่องความสำคัญที่มีให้ต่อบุคคลนั้นสามารถวัดได้จากการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์การและความสำคัญในตัวบุคคล

4. การร่วมมือกันทำงาน (Unit integration) ระดับของหน่วยต่าง ๆ ในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ทำงานแบบร่วมมือกันทำงาน

ลอว์เรนซ์ และ ลอร์ช (Lawrence;& Lorsch; citing John 1996:500) ให้ความหมาย การร่วมมือกัน (Integration) หมายถึง กระบวนการประสานงานกัน (Coordination) ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ส่วน

กาล์เบรท (Galbraith อ้างใน John 1996 : 500) การร่วมมือที่ตื้นต้องบรรลุการประสานงานกันโดยปราศจากความแตกต่างซึ่งความแตกต่างจะลดลงไปทำให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานของตนได้อย่างดี

คุก (Cook. 2001 : 97) เห็นว่าความแตกต่าง (Differentiation) ส่งเสริมให้เกิดความชำนาญ ขณะที่การร่วมมือกัน (Integration) ช่วยให้เกิดการรวมพลัง (Synergy) และการประสานงานกันซึ่งจำเป็นต้องรักษาความสมดุลของทั้งสองสิ่งนี้

5. การควบคุม (Control) ระดับการออกกฎ นโยบาย และการควบคุมโดยหัวหน้างาน โดยตรงต่อการควบคุมพฤติกรรมพนักงาน

เคชเลอร์ (Dessler.1998 : 528-557) ได้เสนอวิธีการควบคุมที่เป็นทางเลือกพื้นฐานในการบริหารงานคือ

1. วิธีควบคุมแบบดั้งเดิม (Traditional Control Methods) ซึ่งแยกได้ 3 กลุ่ม

1.1. ระบบควบคุมตามการวินิจฉัย (Diagnostic Control Systems) เป็นการควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าบรรลุเป้าหมายที่สำคัญและสามารถความแปรปรวนต่าง ๆ ได้ โดยมีวัตถุประสงค์คือลดความจำเป็นของผู้บริหารในการติดตามทุก ๆ สิ่งตลอดเวลา นั่น คือ หลังจากที่ผู้บริหารจะกำหนดเป้าหมายแล้วจะให้พนักงานเป็นผู้ดำเนินการโดยหากไม่บรรลุเป้าหมายความแปรปรวนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต้องอธิบายได้ หัวใจของระบบนี้คือผู้บริหารต้องเข้าใจหลักของข้อยกเว้น (Principles of Exception) หรือให้ผู้บริหารสนใจเฉพาะความแปรปรวนที่เป็นสาระสำคัญเท่านั้น

1.2. ระบบควบคุมตามเขตแดน (Boundary Control Systems) เป็นการสร้างกติกาและระบุการกระทำรวมถึงหลุมพรางต่าง ๆ ที่พนักงานต้องหลีกเลี่ยง (Simons. 1995 : 81)

1.3. ระบบควบคุมตามปฏิริยาต่อกัน (Interactive Control Systems) เป็นการติดตามแบบพบหน้ากันใช้ในการติดตามประสิทธิผลของกลยุทธ์และการเน้นสมมติฐานต่าง ๆ ตามกลยุทธ์สร้างไว้ (Simons. 1995 : 87)

2. วิธีควบคุมตามความผูกพัน (Commitment – Based Control Methods) มีอย่างน้อย 3 วิธีในการควบคุมคือ

2.1. เทคนิคการจูงใจ (Motivation Techniques) เป็นการใช้วิธีการจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ การให้จ่ายตามผลการดำเนินงาน เช่น การจ่ายตามชิ้นงาน, การใช้การจ่ายตามคุณความดี, การให้รางวัลเป็นครั้ง ๆ, การใช้จ่ายตามทักษะเฉพาะ, การให้การยอมรับพนักงาน, การออกแบบการทำงานใหม่ เช่น การหมุนงาน, การใช้วิธีการให้อำนาจแก่พนักงาน, การใช้วิธีให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย, การใช้การจัดการเชิงพฤติกรรม และการใช้วิธีให้พนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.2. ระบบความเชื่อ (Belief Systems) เป็นความคิดที่ว่าค่านิยมร่วมจะช่วยสนับสนุนต่อการให้ควบคุมตนเองแก่พนักงานและทำให้องค์การมีความมั่นใจมากขึ้นในทางปฏิบัติ การมีค่านิยมร่วมที่เข้มแข็งจะทำให้เกิดการร่วมมือกันโดยปราศจากการควบคุมและเกิดเปลี่ยนแปลงโดยปราศจากความสับสน (Taylor. 1994 : 72)

2.3. การสร้างความผูกพันกับพนักงาน (Building Employee Commitment) เป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่นำพนักงานและองค์การมาปรับให้เข้ากันและสร้างพนักงานที่มีการจูงใจตนเอง โดยจำเป็นต้องเห็นคุณค่าของความเป็นคนหรือให้ความไว้วางใจแก่พนักงาน, สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง, สร้างความรู้สึของการมีชะตากรรมร่วมกันและเป็นชุมชนเดียวกัน, ในวิสัยทัศน์ที่เป็นที่เข้าใจร่วมกัน, ใช้การจ้างตามคุณค่าพนักงาน, สร้างความปลอดภัยในการจ้างงาน, ให้รางวัลที่สอดคล้องกับผลกำไรขององค์การ, และก่อให้เกิดความตระหนักในคุณค่าแห่งตนเอง

ซึ่งสอดคล้องกับ Cook (2001 : 98-100) ที่กล่าวถึงองค์การมี 2 ประเภทคือ แบบเครื่องจักร (Mechanistic Organization) ที่มีความเป็นทางการสูง การมีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวดที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานแบบประจำวันในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย และแบบมีชีวิต (Organic Organization) ที่อาศัยความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล การให้อำนาจและการมีเครือข่ายความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

6. การอดทนต่อความเสี่ยง (Risk tolerance) ระดับการยอมให้พนักงานก้าวร้าวริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และเผชิญความเสี่ยง

คุก (Cook 2001 : 187) กล่าวว่า การยอมรับความเสี่ยงของบุคคลมี 2 ประเภทคือพวกที่ยอมรับความเสี่ยงได้สูงจะมีการตัดสินใจที่รวดเร็วและพร้อมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กับพวกที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงจะมีความระมัดระวัง ตัดสินใจด้วยความระมัดระวังและพยายามเสี่ยงให้น้อยที่สุด

7. เกณฑ์การให้รางวัล (Reward criteria) ระดับของรางวัลเช่น การเลื่อนขั้นและการขึ้นเงินเดือนที่ให้แก่พนักงานตามผลการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะให้ตามอาวุโส ความชอบส่วนตัว หรือสิ่งที่ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงาน

บาร์เลนเดอร์ และ คนะ (Bahlander; et al.2001 : 402) ได้กล่าวถึงแผนการจูงใจที่ดีว่าควรมี

1. การจูงใจทางการเงินต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ออกมา
2. การจูงใจนั้นต้องยุติธรรมต่อพนักงาน
3. มาตรฐานผลผลิตภาพและคุณภาพต้องท้าทายแต่เป็นไปได้
4. วิธีการจ่ายต้องง่ายและเข้าใจได้

นอกจากนี้ โกเมซ-เมเจีย (Gomez – Mejia.2002 : 274) เสริมว่าการประเมินผลสามารถแยกได้ 2 วิธีคือ การตัดสินจากการเปรียบเทียบ (Relative Judgements) คือเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นว่าใครดีกว่ากัน และการตัดสินแบบเบ็ดเสร็จ (Absolute Judgements) เป็นการประเมินแบบเทียบกับมาตรฐานการดำเนินงาน

8. การอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict tolerance) ระดับการยอมให้พนักงานมีข้อขัดแย้งและการวิจารณ์ได้อย่างเปิดเผย

ไวท์ และ โน (Wright; & Noe. 1996 : 709) พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถช่วยพนักงานในความเครียดโดยการจำกัดความเครียด เพิ่มทักษะและทำให้มีการแบ่งปันค่านิยมและความเชื่อ นอกจากนี้วัฒนธรรมยังทำให้ตระหนักได้ว่า พนักงานก็คือมนุษย์ที่จำเป็นต้องมีการพักผ่อน ต้องการสังคม และมีอารมณ์ที่ดี ทั้งนี้ความเครียดเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

พอนด์ (Pondy. 1998 : 74 ; citing Wright and Noe 1996 : 684) ได้สรุปว่าการเกิดความขัดแย้งมีขั้นตอนดังนี้

1. ความขัดแย้งที่ซ่อนเร้น (Latent conflict) เป็นขั้นตอนแรกของความขัดแย้งซึ่งเป็นช่วงที่ความแตกต่างในเป้าหมายหรือความคิดเห็นของพนักงานที่นำไปสู่การตระหนักถึงความขัดแย้ง
2. ความขัดแย้งที่รับรู้ได้ (Perceived conflict) เป็นขั้นตอนที่ 2 ของความขัดแย้งซึ่งเป็นช่วงที่พนักงานรับรู้ว่ามี ความขัดแย้งและเลือกจะกระทำหรือละเว้นปัญหา
3. ความขัดแย้งทางความรู้สึก (Felt conflict) เป็นขั้นตอนที่ 3 ของความขัดแย้ง ซึ่งเป็นช่วงที่พนักงานมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อปัญหา ได้แก่การโกรธ เครียดหรือกังวล
4. ความขัดแย้งที่ชัดแจ้ง (Manifest conflict) เป็นขั้นตอนที่ 4 ของความขัดแย้ง ซึ่งเป็นช่วงที่พนักงานกระทำอย่างเปิดเผยต่อความขัดแย้งโดยการคัดค้านอย่างตั้งใจ

5. ผลที่ตามมาจากการขัดแย้ง (Conflict aftermath) เป็นขั้นตอนสุดท้ายซึ่งเป็นช่วงที่มีการสร้างเงื่อนไขขึ้นตามสถานการณ์เพื่อแก้ไขความขัดแย้งให้ออกมาในทางที่ดีหรือไม่ดี

9. การมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ (Means versus end orientation) ระดับของความสำคัญที่ผู้บริหารมีต่อผลลัพธ์หรือเทคนิคและกระบวนการเพื่อความสำเร็จ

โกเมซ-เมเจีย (Gomez-Mejia. 2002: 275) กล่าวว่า การวัดผลการดำเนินงานนั้นทำได้หลายวิธีตามลักษณะของลูกจ้างและข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยเสนอไว้ 4 วิธี

1. เครื่องมือประเมินตามอุปนิสัย โดยประเมินลูกจ้างจากความสม่ำเสมอและความอดทนของลูกค้า
2. เครื่องมือประเมินตามพฤติกรรม เป็นการประเมินจากพฤติกรรมของลูกจ้าง
3. ระดับอัตราส่วนทางพฤติกรรม เป็นการประเมินประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานของลูกจ้างโดยใช้ตัวอย่างพฤติกรรมที่ทำงานที่ดีและไม่ดีเฉพาะเรื่องเป็นตัววัด
4. เครื่องมือประเมินตามผลลัพธ์ เป็นการประเมินผลลัพธ์ของคนงาน เช่น ยอดขาย จำนวนสินค้าที่ผลิตได้ และการทำให้เสร็จตามกำหนด ดังนั้นการวัดผลการดำเนินงานสามารถแยกออกเป็นการเน้นที่วิธีหรือผลลัพธ์

10. การให้ความสำคัญต่อระบบเปิด (Open-system focus) ระดับการติดตามและตอบสนองขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมภายนอก

คุก (Cook.2001: 13) กล่าวว่าระบบมี 2 ประเภทคือ

1. ระบบปิด เป็นระบบที่ดำเนินงานโดยปราศจากการรบกวนจากสิ่งแวดล้อมภายนอก
2. ระบบเปิด เป็นระบบที่ขึ้นอยู่กับแรงกดดันและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ จากภายนอก ดังนั้นระบบนี้จึงยากต่อการควบคุมมากกว่าระบบปิด

นอกจากนี้ ฟาเฮย์ และ นารายานัน (Fahey;& Narayanan. 2003 : 45;citing Corroll. 2000 : 5) ได้ให้ทฤษฎีต่อสิ่งแวดล้อมมหภาคว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. สังคม เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ วิธีการดำเนินชีวิต และค่านิยมทางสังคม
2. เศรษฐกิจ เป็นลักษณะของธรรมชาติทิศทางทางเศรษฐกิจที่ธุรกิจดำเนินอยู่ โดยอาศัยดัชนีชี้วัดต่าง ๆ ที่วัดส่วนใหญ่ คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของชาติ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราการว่างงาน ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน และกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ
3. การเมือง เป็นกระบวนการทางกฎหมายตั้งแต่ผ่านการพิจารณาและถูกเลือกและการกระทำอื่น ๆ ระหว่างบริษัท กระบวนการทางการเมืองและรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลประโยชน์ต่อธุรกิจที่ผ่านทางกระบวนการทางกฎหมายและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการบังคับใช้กฎหมาย

4. เทคโนโลยี เป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้าในสังคม รวมไปถึงผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และวัตถุดิบใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับความรู้และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติด้วย

ระบบมีทั้งปิดและเปิด โดยที่สิ่งแวดล้อมนั้นดูได้จาก สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี

งาน	1. เอกลักษณะของสมาชิก	องค์การ
ปัจเจกชน	2. การทำงานเป็นทีม	กลุ่ม
งาน	3. การให้ความสำคัญในการจัดการ	คน
ไม่พึ่งพากันและกัน	4. การร่วมมือกันทำงาน	พึ่งพากันและกัน
น้อย	5. การควบคุม	มาก
น้อย	6. การอดทนต่อความเสี่ยง	มาก
ผลการปฏิบัติงาน	7. เกณฑ์การให้รางวัล	ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงาน
น้อย	8. การอดทนต่อความขัดแย้ง	มาก
กระบวนการ	9. การมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์	ผลลัพธ์
ภายใน	10. การให้ความสำคัญต่อระบบเปิด	ภายนอก

ภาพประกอบ 5 มิติที่สำคัญในการนิยามวัฒนธรรมขององค์การ

ที่มา : Gray & Larson. (2000). *Project Management* p. 237.

4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

4.1. ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์ และ คณะ (Porter; et al 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบหลักคือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้

เบ็คเกอร์ (Becker. 1960 : 35) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า “การที่บุคคลหนึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ (Engage) กับการกระทำบางอย่าง เนื่องมาจากเขาได้ลงทุนและพลังงานให้กับสิ่งนั้น” เขาเรียกสิ่งลงทุนและพลังงานลงไปว่า “Side Bet”

เชลดอน (Sheldon.1971 : 143) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงทัศนคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การจะมีการประเมินผลองค์การในทางบวก และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บุชานันท์ (Buchanan.1974 : 533) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกันมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์การ

เบียร์ และคณะ (Beer; et al. 1984 : 19) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยมีความผูกพันทางจิตใจรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเดียวกับองค์การ

4.2. แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจจากนักวิจัยและนักบริหารองค์การ เพื่อหาวิธีเพิ่มความคงอยู่และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษาความผูกพันต่อองค์การนั้น มาวเดย์ส,สตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; & Porter. 1979: 225) ได้แบ่งแนวคิดในการศึกษาไว้เป็น 2 ลักษณะคือ แนวคิดด้านพฤติกรรม และแนวคิดด้านทัศนคติ

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม

แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้ มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์การ และกลัวเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนทำงานในองค์การมานาน

2. แนวคิดด้านทัศนคติ

แนวคิดด้านทัศนคติมีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าเขาเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Sheldon. 1971 : 143) หรือมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การในการทำงานของเขาและองค์การมีความสอดคล้องกัน (Hall, Schneider; & Nygren. 1970 : 176) ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้ที่ศึกษาแนวคิดด้านทัศนคตินี้ที่มีชื่อเสียงคือ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974) ซึ่งได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

เมเยอร์ อัลเลน และสมิธ (วรรณคดี ชูกาล, 2540 : 44 อ้างอิงจาก Mayer; & Allen; & Smith, 1984) ได้สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงไปในขณะที่เป็นสมาชิกขององค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าเขาต้องออกจากองค์การไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การ เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการที่จะกระทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) แนวคิดนี้เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติต่อองค์การ

4.3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากแบบจำลองของมอว์เดย์, พอร์เตอร์ และ สเตียร์ (Mowday; & Porter; & Steers.1982 : 56) ที่กล่าวถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในระยะแรกที่เข้าทำงานชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ

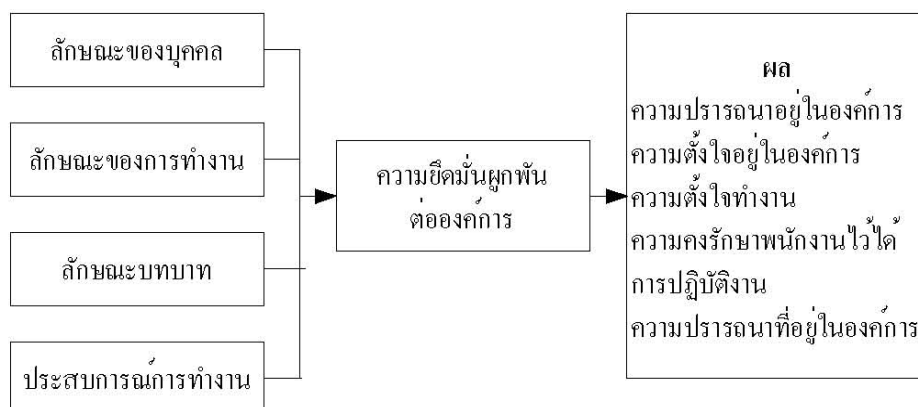
1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน (Job expectation) ความผูกพันทางจิตใจ (Psychological contract) ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน (Job choice factors) และลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีศักยภาพต่อความผูกพันของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในวันแรก บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงในวันแรกของการทำงานมักจะคงอยู่ทำงานในองค์การนั้นต่อไป (Crampon; et al. 1987 ;citing Neale; & Northcraft. 1991 : 295) จะมีความตั้งใจรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และสร้างประโยชน์อื่น ๆ ต่อองค์การ

3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational factors) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (Initial work experiences) ขอบเขตของงาน (Job scope) การนิเทศงาน (Supervision) ความสอดคล้องของเป้าหมาย (Goal consistency) และลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics)

4. ลักษณะของงานต่าง ๆ เช่น งานที่ให้ผลย้อนกลับ (Job's feedback) งานที่ให้ความเป็นอิสระ (Autonomy) งานที่ท้าทาย (Challenge) งานที่มีความเด่นชัด (Identity) และงานที่มีความสำคัญ (Significance) จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในงานรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นมีผลต่อระดับของความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มมากขึ้นได้ถ้าเป้าหมายของบุคลากรและองค์การมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ลักษณะขององค์การ เช่น การให้ความสนใจต่อบุคลากร การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การ เหล่านี้ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (Steers.1977)

5. ปัจจัยภายนอกองค์การ (Non organizational factors) ได้แก่ การมีทางเลือกในงานอื่นเป็นต้น ระดับความผูกพันต่อองค์การจะสูงในกรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่มากเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น และการไม่มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงงาน (O'Reilly; & Caldwell, 1980)



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Mowday; & Porter; & Steers.(1982). *Organizational commitment*. P.56.

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ การได้รับรางวัลหรือสิ่งคาดหวัง ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร (Steers.1977) โอกาสที่ประสบความสำเร็จ (Hall, Schneider; & Nygren. 1970) ความเข้มแข็งทางบทบาท (Hrebiniak; & Alutto. 1972) ความสนใจในชีวิต (Dubin, Champoux; & Porter. 1975) ประสบการณ์ในงาน (Buchanan II. 1974) ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ขององค์กร (Buchanan II. 1974; Steers. 1977) ความสำคัญของบุคคลที่มีต่อองค์กร (Buchanan II. 1974; Steers.1977)

สตีเยร์ (Steers.1977) ได้จัดเป็นหมวดหมู่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าวเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal characteristics) ลักษณะของงาน (Job characteristics) และประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences)

นอกจากนี้นักวิชาการยังพบว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลตอบแทน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Marsh; & Mannari. 1997; Mowday; Steers; & Porter.1979)

สำหรับการศึกษาตัวแปรที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กร (Buchanan II.1974) พบว่า ตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร ความสำเร็จของงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับขั้น ส่วน (Marsh; & Mannari. 1977) พบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และสถานภาพสมรส

4.3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในหลายทาง ไม่เพียงแต่หมายถึง ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของบุคคลในองค์การที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จและความสุขสมบูรณ์ขององค์การ การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะได้ให้ความสนใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น (Steers.1977) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานในองค์การเป็นเวลานาน (Steers.1977 : 54; Neale; & Northcraft. 1991 : 290) นั่นคือความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตำแหน่งงาน (Mowday; Steers; & Porter. 1979) การที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การผู้บริหารจะต้องมีนโยบายของการสร้างความผูกพันต่อองค์การที่จะลาออกจากองค์การจากการศึกษาของสเติร์ส; มาวเดย์; สเติร์ส; พอร์ตเตอร์; แองเจิล และเพอร์รี่ (Steers.1977; Mowday;& Steers;& Porter.1979;& Angel;& Perry.1981) พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการย้ายงานต่ำ

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ (Steers.1977) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน (Williams; & Hazer.1986; Glisson; & Durick. 1988; Mathieu. 1991) และยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวขององค์การ (Angle & Perry. 1981) รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน (Mowday; & Steers; & Porter. 1979; O'Reilly III; & Chatman.1986; Mathieu; & Zajac. 1990)

ความผูกพันต่อองค์การสามารถเป็นตัวทำนายการลาออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Steers.1977 : 46) Mowday;& Steers;& Porter.(1979 : 226) กล่าวว่า ในการศึกษาแนวคิดทางทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากแนวคิดของความพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งจะสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเงื่อนไขของงานในหน้าที่ของตนแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นการรู้สึกที่มั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน

นิวสตรอม และเดวิส (สุนีย์ เวชพราหมณ์.2546:15-16 ; อ้างอิงจาก Newstorm; & Davis.1983 : 98) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับต่าง ๆ ดังตาราง 1.

ตาราง 1. ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น - การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ - แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้นยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคคลจะประเมินระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	- องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดดังนี้

ในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Clifford F. Gray และ Erik W. Larson ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน โดยสรุปว่า

ทิศทางลบ		ทิศทางบวก
งาน	1. เอกลักษณะของสมาชิก	องค์การ
ปัจเจกชน	2. การทำงานเป็นทีม	กลุ่ม
งาน	3. การให้ความสำคัญในการจัดการ	คน
ไม่พึงพากันและกัน	4. การร่วมมือกันทำงาน	พึงพากันและกัน
น้อย	5. การควบคุม	มาก
น้อย	6. การอดทนต่อความเสี่ยง	มาก
ผลการปฏิบัติงาน	7. เกณฑ์การให้รางวัล	ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงาน
น้อย	8. การอดทนต่อความขัดแย้ง	มาก
กระบวนการ	9. การมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์	ผลลัพธ์
ภายใน	10. การให้ความสำคัญต่อระบบเปิด	ภายนอก

แสดงให้เห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นในทางบวกจะทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร นำมาซึ่งความพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด แต่ในทางตรงกันข้ามหากวัฒนธรรมทั้ง 10 ด้านเป็นไปในทิศทางลบ อาจมีผลกระทบต่อองค์กรทำให้องค์กรคงที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่มีการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญในการจัดการกับงานมากกว่าคน ซึ่งลักษณะนี้เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรและบุคคลากรได้ยาก

ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิด พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974) ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติ โดยมองความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร, ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร, ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตามทฤษฎีของ Hofstede มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน พบว่า

1. พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงานระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบางด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.7 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นเพศชาย

ศุภางค์ สุตวัฒน์ (2544) ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับ-ส่งข้อความวิทยุติดตามตัวจากกลุ่มตัวอย่าง 245 คน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน โดยที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลผลตอบแทนและด้านความขัดแย้งแตกต่างกันเมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับ-ส่งข้อความวิทยุติดตามตัวเป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สกวรัตน์ อินทุสมบัติ (2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเก็บตัวอย่างเป็นจำนวน 368 คน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ พนักงานมีสถานภาพการสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยมความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วรณัฐ ทองไพบูลย์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ จากกลุ่มตัวอย่าง 166 คนซึ่งเป็นพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าในภาพรวม นั้นอัตราเงินเดือนและหน่วยงานที่สังกัดมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม เพศ ที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนาที่แตกต่างกัน อายุ ที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านความเป็นอิสระ และด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนาที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ไม่แตกต่างกันเลยในแต่ละด้าน สำหรับระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การคือ ระยะเวลาในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วนิดา แซ่ลี้ (2000) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบของผู้นำ Noble Development Public Company Limited โดยเก็บตัวอย่าง 90 ตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สูงสุดในวัฒนธรรมองค์การคือความเป็นทีม อันดับถัดมาคือการยอมรับผลการดำเนินงานจากผลลัพธ์ การสร้างนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง และวัฒนธรรมที่สนับสนุนอื่น ส่วนบทบาทของวัฒนธรรมองค์การที่น้อยที่สุดคือความเป็นกลาง รูปแบบของความเป็นผู้นำแบบเน้นงานได้รับการรับรู้สูงสุด ส่วนอันดับถัดมาคือความเป็นกลาง รูปแบบของความเป็นผู้นำแบบเน้นงานได้รับการรับรู้สูงสุด ส่วนอันดับถัดมาคือเน้นความสัมพันธ์ การให้มีส่วนร่วม และการแบ่งงาน ส่วนรูปแบบความเป็นผู้นำที่ถูกรับรู้น้อยที่สุดคือการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับรูปแบบของผู้นำยกเว้นเรื่อง การกำกับดูแล ขณะที่รูปแบบผู้นำมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ยกเว้นเรื่องการเป็นทีม การเน้นที่ผลลัพธ์และรูปแบบผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ขณะที่ความสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดคือ การเป็นทีมกับรูปแบบผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สำหรับเรื่องลักษณะบุคคลพบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกันแต่มีการรับรู้รูปแบบผู้นำที่ไม่แตกต่างกัน

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเปลี่ยนงาน โดยทำการศึกษาในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในระยะเวลา 1 ปีเศษ ได้พบ

ความสัมพันธ์ในทางกลับกันหรือผกผันระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการโยกย้ายเปลี่ยนงานของพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาทำงาน ในขณะที่กลุ่มพนักงานที่ลาออกโยกย้ายงาน ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออกโยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นจะลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร จากการศึกษานี้ได้ข้อสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนงานของสมาชิกภายในองค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือพยากรณ์ที่ดีกว่าความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเคยได้รับการเชื่อกันว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในอดีต

มาร์ติน และ ฮาฟาร์ (Martin; & Hafer. 1995 : 106-111) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อการทำงาน พบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง, สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

จากการค้นคว้านงานวิจัยเกี่ยวข้องในข้างต้นพบว่าได้มีการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน วัฒนธรรมองค์การและรูปแบบของผู้หน้านั้น

จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นควรที่จะมีการศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาลซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำแนวคิดที่ได้จากการวิจัยเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสินทั้งหมด 452 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสินทั้งหมด 452 คน ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จากจำนวนประชากรทั้งหมด 452 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 212 คน และเพิ่มอีก 20 คน เพื่อป้องกันกรณีเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 232

คน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 4 ข้อ และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) จำนวน 2 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
 - 3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2. ปริญญาตรี
 - 3.3. สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) มี

ดังนี้

- 4.1. โสด
- 4.2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 4.3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
5. ระดับข้าราชการ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
 - 5.1. ซี 1 – ซี 3
 - 5.2. ซี 4 – ซี 6
 - 5.3. ตั้งแต่ซี 7 ขึ้นไป
6. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้คำนวณ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ของโรงพยาบาลตากสิน ได้ระบุว่ารายได้ 5,000 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้ 30,000 บาท เป็นรายได้สูงสุดของข้อมูลข้าราชการพยาบาล โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 5 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{30,000 - 5,000}{5} \\ &= 5,000 \text{ บาท}\end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือน ดังนี้

- 6.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 6.2. 10,001 – 15,000 บาท
- 6.3. 15,001 – 20,000 บาท
- 6.4. 20,001 – 25,000 บาท
- 6.5. 25,001 บาทขึ้นไป
7. อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามทฤษฎีของ Clifford F.Gray และ Erik W. Larson ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีคำถามจำนวน 32 ข้อ สามารถแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

- | | | |
|-------------------------------------|-------------|-------------|
| 1. เอกลักษณ์ของสมาชิก | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 8 – 11 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 12 – 15 |
| 3. การให้ความสำคัญในการจัดการ | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 16 - 19 |
| 4. การร่วมมือกันทำงาน | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 20 - 23 |
| 5. การควบคุม | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 24 - 27 |
| 6. การอดทนต่อความเสี่ยง | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 28 - 31 |
| 7. เกณฑ์การให้รางวัล | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 32 - 35 |
| 8. การอดทนต่อความขัดแย้ง | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 36 - 39 |
| 9. การมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ | จำนวน 4 ข้อ | ข้อ 40 - 43 |

10. การให้ความสำคัญต่อระบบเปิด จำนวน 4 ข้อ ข้อ 44 – 47

เป็นคำถามในเชิงบวกในข้อ 8 10 11 12 14 15 17 18 19 21 22 23 24 25 26 27
28 29 31 33 34 35 36 38 39 40 42 44 45 46 47 และเป็นคำถามในเชิงลบในข้อ 9 13 16
20 30 32 37 41 โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมา
พิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา.2542 : 29)
โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ตามทฤษฎี Porter และคณะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 4 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2542 : 29) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 35)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance/ variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance/ variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบแบบสอบถามพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 30 ฉบับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .8335 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .7807 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8129

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพยาบาล ของโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 232 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง โดยการการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และเอกสารของโรงพยาบาลตากสิน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค หรือ Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส (Editing)
5. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3

1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 โดยใช้สูตร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2. สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.3. สถิติ Multiple Regression ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้านอายุ อายุงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548 : 214)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล

n แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

5.1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 49)

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

5.1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มประชากร

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

5.2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 313)

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

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

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom) :

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

5.2.2. สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านระดับการศึกษา, สถานภาพ, ระดับข้าราชการ(ตำแหน่ง) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 114)

5.2.2.1. ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ดังสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542: 148)

$$F = \frac{MSTrt}{MSE}$$

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test
$MSTrt$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างทรีทเมนต์ (Mean Square for Treatment)
MSE	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในทรีทเมนต์ (Mean Square for Error)

5.2.2.2. ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 114)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	$n - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{N - k}$	
รวม	$n - 1$	SS_t		

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบค่าที่สำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

$n - k$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within degree of freedom)

$k - 1$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของระหว่างประชากร (Between degree of freedom)

SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between sum of square)

SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within sum of square)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 161)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; N-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Errorที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
	n_i	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ i
	n_j	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ j
	df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

5.2.2.3. ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe และถ้าพบว่าค่า Brown-Forsythe มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ดังสูตร (วิเชียร เกตุสิงห์. 2525: 116)

$$t = \frac{\bar{X}_j - \bar{X}_c}{\sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_j} + \frac{1}{n_c} \right)}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$\bar{X}_c$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ c
	$\bar{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_c	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ c
	n_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ j

5.2.3. สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้านอายุ, อายุงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ X = ตัวแปรตาม

Y = ตัวแปรต้น

β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วย โดยที่ $X_2, X_3, \dots, X_k$

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i \neq j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ โดยมีเงื่อนไข

ที่เพิ่มจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

สรุปการใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสินแตกต่างกัน

1.1. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างกันทางด้านเพศที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน โดยใช้ สถิติ Independent t-test

1.2. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างกันของ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับข้าราชการ รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน โดยใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-Way Analysis of Variance

1.3. เปรียบเทียบเชิงคู่ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) และ Dunnett's T3

2. การทดสอบปัจจัยด้านอายุ อายุงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพยาบาล ที่โรงพยาบาลตากสิน โดยใช้ Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
R^2_{Adj}	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนข้าราชการพยาบาล (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	3	1.30
หญิง	229	98.70
รวม	232	100
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.40
ปริญญาตรี	209	90.10
สูงกว่าปริญญาตรี	15	6.50
รวม	232	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	123	53.00
สมรส / อยู่ด้วยกัน	103	44.40
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	6	2.60
รวม	232	100
4. ระดับข้าราชการ		
ที่ 1 – ที่ 3	28	12.00
ที่ 4- ที่ 6	105	45.30
ที่ 7 ขึ้นไป	99	42.70
รวม	232	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนข้าราชการพยาบาล (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า /เท่ากับ 10,000 บาท	43	18.50
10,001 – 15,000 บาท	65	28.00
15,001 – 20,000 บาท	25	10.80
20,001 – 25,000 บาท	44	19.00
25,001 บาทขึ้นไป	55	23.70
รวม	232	100.00

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ อาชีพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	Min	Max	$\bar{X}$	SD
5. อายุ (ปี)	23	59	37.5	9.56
6. อาชีพ (ปี)	1	34	14.94	9.50

จากตาราง 4-5 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 232 คน

ด้านเพศ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 232 คน เพศชายจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.3) เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน (ร้อยละ 98.7)

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 209 คน (ร้อยละ 90.1) รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.4) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 6.5)

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน 123 คน (ร้อยละ 53.0) รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 103 คน (ร้อยละ 44.4) และหม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.6)

ด้านระดับข้าราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ระดับที่ 4 - ที่ 6 มีจำนวน 105 คน (ร้อยละ 45.3) รองลงมาคือ ตั้งแต่ระดับที่ 7 ขึ้นไป มีจำนวน 99 คน (ร้อยละ 42.7) และระดับที่ 1 - ที่ 3 มีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 12.1)

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 28.0) รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 23.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 19.0) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า / เท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 18.5) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 10.8)

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำสุด คือ 23 ปี และมีอายุสูงสุดคือ 59 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยประมาณ 37 ปี 9 เดือน

ด้านอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานต่ำสุด คือ 1 ปี และมีอายุงานสูงสุดคือ 34 ปี โดยมีอายุงานเฉลี่ยประมาณ 14 ปี 11 เดือน

เนื่องจากพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส นั้น มีจำนวนค่อนข้างน้อยในบางกลุ่ม ผู้วิจัยจึงได้ทำการยุบรวมกลุ่ม และแสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับการศึกษา และสถานภาพใหม่ดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนข้าราชการพยาบาล (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	217	93.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	15	6.5
รวม	232	100
2. สถานภาพสมรส		
โสด	123	53.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย /หย่าร้าง / แยกกันอยู่	109	47.0
รวม	232	100

จากตาราง 6 สามารถสรุปจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 232 คน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี มีจำนวน 217 คน (ร้อยละ 93.5) รองลงมาคือ ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 6.5)

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน 123 คน (ร้อยละ 53.0) รองลงมาคือ สมรส /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีจำนวน 109 คน (ร้อยละ 47.0)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลตากสินนี้ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ใดก็ตาม	3.72	0.899	ดี
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสายอาชีพนี้ กับโรงพยาบาลตากสินมากกว่าที่อื่น #	3.56	1.153	ดี
3. ท่านเห็นว่าพนักงานในโรงพยาบาลตากสินควร สวมเครื่องแบบประจำของโรงพยาบาลตากสิน	3.91	0.902	ดี
4. ไม่ว่าท่านจะถูกย้ายไปทำงานแผนกใดก็ตามท่านก็ ยังมีความเต็มใจหากยังอยู่ภายในโรงพยาบาลตาก สิน	3.30	0.918	ปานกลาง
รวม	3.62	0.638	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิกโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ท่านเห็นว่าพนักงานในโรงพยาบาลตากสินควรสวมเครื่องแบบประจำของโรงพยาบาลตากสิน ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตากสินนี้ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดก็ตาม และท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสายอาชีพนี้กับโรงพยาบาลตากสินมากกว่าที่อื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 3.72 และ 3.56 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่ว่าท่านจะถูกย้ายไปทำงานแผนกใดก็ตามท่านก็ยังมีความเต็มใจหากยังอยู่ภายในโรงพยาบาลตากสิน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ด้านการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม	4.02	0.617	ดี
2. ท่านคิดว่าการทำงานเป็นกลุ่ม จะทำให้งานออกมาดีกว่าทำงานคนเดียว #	2.43	0.937	ไม่ดี
3. สมาชิกทุกคนในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน	3.71	0.637	ดี
4. ท่านชอบที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลตากสิน(องค์กร) เสมอ	3.71	0.703	ดี
รวม	3.47	0.404	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกทุกคนในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน และท่านชอบที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลตากสิน(องค์กร) เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 3.71 และ 3.71 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี คือ ท่านคิดว่าการทำงานเป็นกลุ่ม จะทำให้งานออกมาดีกว่าทำงานคนเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านคิดว่าหากมีการปรับโครงสร้างของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) (Reengineering) ผู้บริหารจะมีการปรับโครงสร้างอย่างเหมาะสมให้ได้รับผลกระทบต่อข้าราชการน้อยที่สุด #	2.64	0.943	ปานกลาง
2.ท่านทราบการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) จากผู้บริหารเสมอ	3.48	0.658	ดี
3.ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกปลดออกจากการงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ	3.88	0.789	ดี
4.ไม่ว่าจะทำงานที่โรงพยาบาลตากสิน หรือโรงพยาบาลในเครือก็มีความพอใจต่อสุขภาพอนามัยของท่าน	3.59	0.853	ดี
รวม	3.40	0.470	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 9 แสดงว่าแสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกปลดออกจากการงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะทำงานที่โรงพยาบาลตากสิน หรือโรงพยาบาลในเครือก็มีความพอใจต่อสุขภาพอนามัยของท่าน และท่านทราบการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) จากผู้บริหารเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 3.59 และ 3.48 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าหากมีการปรับโครงสร้างของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) (Reengineering) ผู้บริหารจะมีการปรับโครงสร้างอย่างเหมาะสมให้ได้รับผลกระทบต่อข้าราชการน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการร่วมมือกันทำงาน ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านการร่วมมือกันทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ภายในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านมีการ ประสานงานในแต่ละฝ่ายอย่างดี #	3.01	1.006	ปานกลาง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจะไม่สำเร็จหากไม่ได้รับ ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร)	3.89	0.687	ดี
3. ท่านสบายใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.69	0.669	ดี
4. เมื่อท่านขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ท่านได้รับ ความร่วมมืออย่างดีเสมอ	3.50	0.671	ดี
รวม	3.52	0.402	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 10 แสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการร่วมมือกันทำงานโดยรวมในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คืองานที่ท่านได้รับมอบหมายจะไม่สำเร็จหากไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ท่านสบายใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และเมื่อท่านขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.69 และ 3.50 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ภายในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านมีการประสานงานในแต่ละฝ่ายอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านการควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวด	3.38	0.716	ปานกลาง
2. ท่านตั้งใจทำงานถ้าหัวหน้าเอาใจใส่ติดตามงานอย่างใกล้ชิด#	2.53	0.847	ไม่ดี
3. ท่านเห็นด้วยที่จะต้องทำตามระเบียบของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ตลอดเวลา	3.57	0.824	ดี
4. แม้หัวหน้างานไม่อยู่ท่านจะตั้งใจทำงาน	4.17	0.503	ดี
รวม	3.41	0.386	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุมโดยรวมในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ แม้หัวหน้างานไม่อยู่ท่านจะตั้งใจทำงาน ท่านเห็นด้วยที่จะต้องทำตามระเบียบของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 3.57 ตามลำดับ มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และมีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี คือ ท่านตั้งใจทำงานถ้าหัวหน้าเอาใจใส่ติดตามงานอย่างใกล้ชิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการลดทอนต่อความเสี่ยง ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านการลดทอนต่อความเสี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านกล้าที่จะเสนอความคิดใหม่ ๆ เสมอ ไม่ว่าจะถูกปฏิเสธความคิดนั้น	3.77	0.674	ดี
2. ท่านเคยไม่เห็นด้วยกับหัวหน้างานและโต้เถียงกับหัวหน้างานเมื่อเชื่อว่าเหตุผลของท่านถูกต้อง	3.45	0.906	ดี
3. องค์กรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มความสามารถ #	2.60	0.877	ไม่ดี
4. ท่านชอบที่จะทำงานที่ทำทลายความสามารถของท่านมากกว่าทำงานที่ท่านมีความชำนาญอยู่แล้ว	3.19	0.857	ปานกลาง
รวม	3.25	0.546	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 12 แสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการลดทอนต่อความเสี่ยงโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านกล้าที่จะเสนอความคิดใหม่ ๆ เสมอ ไม่ว่าจะถูกปฏิเสธความคิดนั้น และท่านเคยไม่เห็นด้วยกับหัวหน้างานและโต้เถียงกับหัวหน้างานเมื่อเชื่อว่าเหตุผลของท่านถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.45 ตามลำดับ มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านชอบที่จะทำงานที่ทำทลายความสามารถของท่านมากกว่าทำงานที่ท่านมีความชำนาญอยู่แล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และมีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี คือ องค์กรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านเกณฑ์การให้รางวัล ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านเกณฑ์การให้รางวัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ #	3.03	1.034	ปานกลาง
2.องค์กรของท่านมีเงื่อนไขชัดเจนในการให้รางวัลพนักงานดีเด่น	3.22	0.744	ปานกลาง
3.ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.37	0.664	ปานกลาง
4.การเลื่อนขั้นและการขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับความสามารถและผลการปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ส่วนตัว	3.34	0.716	ปานกลาง
รวม	3.24	0.427	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านเกณฑ์การให้รางวัลโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นและการขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่ความสามารถและผลการปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ส่วนตัว องค์กรของท่านมีเงื่อนไขชัดเจนในการให้รางวัลพนักงานดีเด่น และองค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 3.34 3.22 และ 3.03 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.หัวหน้างานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.67	0.614	ดี
2.องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ซึ่งเป็นความคิดที่แตกต่าง #	3.10	0.923	ปานกลาง
3.เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหรือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน	3.73	0.671	ดี
4.โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านยอมให้พนักงานมีข้อขัดแย้งและการวิจารณ์ได้อย่างเปิดเผย	3.20	0.758	ปานกลาง
รวม	3.42	0.457	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 14 แสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการอดทนต่อความขัดแย้งโดยรวมในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหรือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน และหัวหน้างานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ 3.67 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านยอมให้พนักงานมีข้อขัดแย้งและการวิจารณ์ได้อย่างเปิดเผย และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ซึ่งเป็นความคิดที่แตกต่าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ 3.10 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานของท่าน	3.38	0.711	ปานกลาง
2.ผลจากการทำงานที่ไม่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการทำงานเพียงอย่างเดียว #	2.94	0.956	ปานกลาง
3. ขอเพียงได้ผลงานออกมาดีท่านจะทำทุกวิธีโดยไม่เกี่ยงวิธีการ	3.25	0.907	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าผลการทำงานสำคัญมากกว่าการทำงาน	2.85	0.962	ปานกลาง
รวม	3.11	0.572	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 15 แสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์โดยรวมในปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานของท่าน ขอเพียงได้ผลงานออกมาดีท่านจะทำทุกวิธีโดยไม่เกี่ยงวิธีการ ผลจากการทำงานที่ไม่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการทำงานเพียงอย่างเดียว และท่านคิดว่าผลการทำงานสำคัญมากกว่าการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.25 2.94 และ 2.85 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิดของ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่านโยบายของรัฐมีส่วนสำคัญต่อการบริหารของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร)	4.01	0.585	ดี
2. ท่านคิดว่าอัตราค่าจ้างของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) เพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.07	0.982	ไม่ดี
3. ท่านคิดว่าจำนวนโรงพยาบาลที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันมีผลต่อการปรับปรุงการให้บริการที่ดีขึ้นของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร)	3.61	0.886	ดี
4. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีผลต่อการอยู่รอดของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร)	3.68	0.802	ดี
รวม	3.34	0.501	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิดโดยรวมในปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านคิดว่านโยบายของรัฐมีส่วนสำคัญต่อการบริหารของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีผลต่อการอยู่รอดของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) และท่านคิดว่าจำนวนโรงพยาบาลที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันมีผลต่อการปรับปรุงการให้บริการที่ดีขึ้นของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 3.68 และ 3.61 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี ท่านคิดว่าอัตราค่าจ้างของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) เพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก	3.62	0.638	ดี
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.47	0.404	ดี
ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการ	3.40	0.470	ดี
ด้านการร่วมมือกันทำงาน	3.52	0.402	ดี
ด้านการควบคุม	3.41	0.386	ดี
ด้านการอดทนต่อความเสี่ยง	3.25	0.546	ปานกลาง
ด้านเกณฑ์การให้รางวัล	3.24	0.427	ปานกลาง
ด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง	3.42	0.457	ดี
ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์	3.11	0.572	ปานกลาง
ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิด	3.34	0.501	ปานกลาง
รวม	3.38	0.281	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่าข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก ด้านการร่วมมือกันทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม และด้านการให้ความสำคัญในการจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.52 3.47 3.42 3.41 และ 3.40 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิด ด้านการอดทนต่อความเสี่ยง ด้านเกณฑ์การให้รางวัล และด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 3.25 3.24 และ 3.11 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของ โรงพยาบาลตากสิน	4.11	0.672	สูง
2. โรงพยาบาลใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าพเจ้า	3.63	0.715	สูง
3. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะทำงานกับโรงพยาบาลนี้ตลอดไป	3.70	0.885	สูง
4. โรงพยาบาลนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ สำหรับข้าพเจ้า	3.66	0.833	สูง
รวม	3.77	0.617	สูง

จากตาราง 18 แสดงว่าของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลตากสิน ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะทำงานกับโรงพยาบาลนี้ตลอดไป โรงพยาบาลนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้สำหรับข้าพเจ้า และโรงพยาบาลใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าพเจ้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.70 3.66 และ 3.63 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน แตกต่างกัน

ในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติ Independent t-test โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 3 (ข้อที่ 48 – 51)

ในด้าน ระดับข้าราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 5 และข้อที่ 6 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 3 (ข้อที่ 48 – 51)

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ
พยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย	4.50	.661	2.067*	230	.040
	หญิง	3.76	.611			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
พยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามเพศ พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .040 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ
ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการพยาบาลเพศ
ชาย และเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง

1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถ
เขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย
ของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการ
ทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ความผูกพันต่อองค์กร ต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี	3.78	.614	.803	230	.423
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.65	.653			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
พยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .423 ซึ่งมากกว่า .05 คือ
ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการพยาบาลที่มี
ระดับการศึกษาต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียน
เป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
 H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนน
เฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความ
เชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05
ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

สถานภาพสมรส		t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ความผูกพันต่อองค์การ	โสด	3.67	.648	-2.572*	230	.011
	แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.88	.561			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การมีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่สถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าสถานภาพแต่งงาน / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.4 ระดับข้าราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับข้าราชการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับข้าราชการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

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

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันต่อองค์กร	1.731	2	229	.179

จากตาราง 22 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p เท่ากับ .179 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามระดับข้าราชการ โดยใช้สถิติ F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.415	2	1.432	3.858*	.022
	ภายในกลุ่ม	85.454	229	.371		
	รวม	87.870	231			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามระดับข้าราชการ พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการพยาบาล ที่มี

ระดับข้าราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่าระดับข้าราชการในรายค่าใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไป ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามระดับข้าราชการ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ระดับข้าราชการ	$\bar{X}$	ชี 1 – ชี 3	ชี 4 – ชี 6	ชี 7 ขึ้นไป
		3.66	3.69	3.89
ชี 1 – ชี 3	3.66	-	-.03 (.805)	-.23 (.079)
ชี 4 – ชี 6	3.69	-	-	-.19* (.021)
ชี 7 ขึ้นไป	3.89			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามระดับข้าราชการ พบว่าข้าราชการพยาบาล ที่มีระดับข้าราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย

ข้าราชการพยาบาล ที่มีระดับข้าราชการ ชี 4 – ชี 6 มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าข้าราชการพยาบาล ที่มีระดับข้าราชการ ชี 7 ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .19

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

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

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันต่อองค์กร	1.096	4	227	.359

จากตาราง 25 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p เท่ากับ .359 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
	ระหว่างกลุ่ม	3.336	4	.834	2.239	.066
ความผูกพันต่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	84.534	227	.372		
	รวม	87.870	231			

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob.(p) น้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล

H_0 : ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

H_1 : ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.052	.569		.091	.928
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก	.196	.064	.203	3.068*	.002
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม	.220	.108	.144	2.034*	.043
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม	.198	.095	.124	2.091*	.038
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความเสี่ยง	-.213	.064	-.188	-3.341*	.001
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเกณฑ์การให้รางวัล	-.194	.086	-.134	-2.262*	.025
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความขัดแย้ง	.334	.087	.247	3.833*	.000
r	R ²	Adjusted R ²	SE(est.)	F	Sig
.651	.423	.392	.480	13.405*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ได้ร้อยละ 39.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อีกร้อยละ 60.8 ดังสมการ

ความผูกพันต่อองค์กร = .203 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก
 + .144 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม + .124 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการ
 ควบคุม -.188 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความเสี่ยง -.134 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
 ด้านเกณฑ์การให้รางวัล + .247 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความขัดแย้ง

$$R^2_{\text{Adjusted}} = .423, r = .651, F = 13.405^*, \text{Sig.} = .000$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก การรับรู้
 วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม การรับรู้
 วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความขัดแย้ง สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
 พยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางเดียวกัน ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความ
 เสี่ยง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเกณฑ์การให้รางวัล สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของ
 ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางตรงกันข้าม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน
2. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนตัวในด้าน เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับข้าราชการ และรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ อายุงานในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับข้าราชการ (ตำแหน่ง) และรายได้ต่อเดือน ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสินที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสินแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านอายุ อายุในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสามารถรวมทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 452 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวกเพื่อคัดเลือกตัวอย่างจำนวน 232 คน จากประชากรที่เป็นข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 452 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ ายงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 4 ข้อ และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามทฤษฎีของ Clifford F.Gray และ Erik W. Larson สามารถแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ เอกลักษณ์ของสมาชิก การทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญในการจัดการ การร่วมมือกันทำงาน การควบคุม การอดทนต่อความเสี่ยง เกณฑ์การให้รางวัล การอดทนต่อความขัดแย้ง การมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ การให้ความสำคัญต่อระบบเปิดลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีคำถามจำนวน 32 ข้อ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพยาบาล ของโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 232 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า จากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และเอกสารของ โรงพยาบาลตากสิน เพื่อให้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค หรือ Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส (Editing)
5. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับข้าราชการ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.2. คำนวณค่าสถิติร้อยละข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
 - 1.3. คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ โดยหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน แตกต่างกัน

ในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในด้านระดับข้าราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน จำนวนทั้งสิ้น 232 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.71 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 1.29 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.5 รองลงมาก็คือ ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาก็คือ สมรส /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 47.0 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาก็คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 คิดเป็นร้อยละ 19.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า /เท่ากับ 10,000 คิดเป็นร้อยละ 18.5 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.8 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยประมาณ 37 ปี 9 เดือนโดยมีอายุน้อยที่สุด คือ 23 ปี และมีอายุสูงสุดคือ 59 ปี ส่วนใหญ่มีอายุงานเฉลี่ยประมาณ 14 ปี 11 เดือน โดยมีอายุงานต่ำสุด คือ 1 ปี และมีอายุงานสูงสุดคือ 34 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิกโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านเห็นว่าพนักงานในโรงพยาบาลตากสินควรสวมเครื่องแบบประจำของโรงพยาบาลตากสิน ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตากสินนี้ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดก็ตาม และท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสายอาชีพนี้กับโรงพยาบาลตากสินมากกว่าที่อื่น และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่ว่าท่านจะถูกย้ายไปทำงานแผนกใดก็ตามท่านก็ยังมีความเต็มใจหากยังอยู่ภายในโรงพยาบาลตากสิน

ด้านการทำงานเป็นทีมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับดี คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกทุกคนในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน และท่านชอบที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลตากสิน(องค์กร) เสมอ และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี คือ ท่านคิดว่าการทำงานเป็นกลุ่ม จะทำให้งานออกมาดีกว่าทำงานคนเดียว

ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกปลดออกจากงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะทำหน้าที่โรงพยาบาลตากสิน หรือโรงพยาบาลในเครือก็มีความพอใจต่อสุขภาพอนามัยของท่าน และท่านทราบการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) จากผู้บริหารเสมอ และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าหากมีการปรับโครงสร้างของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) (Reengineering) ผู้บริหารจะมีการปรับโครงสร้างอย่างเหมาะสมให้ได้รับผลกระทบต่อข้าราชการน้อยที่สุด

ด้านการร่วมมือกันทำงานจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการร่วมมือกันทำงานโดยรวมในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายจะไม่สำเร็จหากไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ท่านสบายใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และเมื่อท่านขอความร่วมมือ

จากหน่วยงานอื่นท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ภายในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านมีการประสานงานในแต่ละฝ่ายอย่างดี

ด้านการควบคุมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุมโดยรวมในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับดี คือ แม้หัวหน้างานไม่อยู่ท่านจะตั้งใจทำงาน และท่านเห็นด้วยที่จะต้องทำตามระเบียบของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ตลอดเวลา มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวด และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี คือ การติดตามงานของหัวหน้าอย่างใกล้ชิดมีส่วนทำให้ท่านไม่ตั้งใจทำงาน

ด้านการอดทนต่อความเสี่ยงจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการอดทนต่อความเสี่ยงโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านกล้าที่จะเสนอความคิดใหม่ ๆ เสมอ ไม่ว่าจะถูกปฏิเสธความคิดนั้น และท่านเคยไม่เห็นด้วยกับหัวหน้างานและโต้เถียงกับหัวหน้างานเมื่อเชื่อว่าเหตุผลของท่านถูกต้อง มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านชอบที่จะทำงานที่ทำทลายความสามารถของท่านมากกว่าทำงานที่ท่านมีความชำนาญอยู่แล้ว และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี คือ องค์กรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านเกณฑ์การให้รางวัลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านเกณฑ์การให้รางวัลโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นและการขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่ความสามารถและผลการปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ส่วนตัว องค์กรของท่านมีเงื่อนไขชัดเจนในการให้รางวัลพนักงานดีเด่น และองค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ด้านการอดทนต่อความขัดแย้งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการอดทนต่อความขัดแย้งโดยรวมในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ เมื่อ

มีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหรือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน และหัวหน้างานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านยอมให้พนักงานมีข้อขัดแย้งและการวิจารณ์ได้อย่างเปิดเผย และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการโรงพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานของท่าน ขอเพียงได้ผลงานออกมาดีท่านจะทำทุกวิธีโดยไม่เกี่ยงวิธีการ ผลจากการทำงานที่ไม่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับการะบวนการทำงานเพียงอย่างเดียว และท่านคิดว่าผลการทำงานสำคัญมากกว่าการทำงาน

ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิดจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการโรงพยาบาล โรงพยาบาลตากสินมีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิดโดยรวมในปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านคิดว่านโยบายของรัฐมีส่วนสำคัญต่อการบริหารของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีผลต่อการอยู่รอดของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ท่านคิดว่าจำนวนโรงพยาบาลที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันมีผลต่อการปรับปรุงการให้บริการที่ดีขึ้นของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับไม่ดี ท่านคิดว่าอัตราค่าจ้างของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) เพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน

ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก ด้านการร่วมมือกันทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการ และมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิด ด้านการอดทนต่อความเสี่ยง ด้านเกณฑ์การให้รางวัล ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านความผูกพันต่อองค์การจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา

สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ - ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง

ระดับการศึกษา - ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส - ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าสถานภาพแต่งงาน/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ระดับข้าราชการ - ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ที่มีระดับข้าราชการแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการพยาบาล ที่มีระดับข้าราชการ ซี 4 – ซี 6 มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าข้าราชการพยาบาล ที่มีระดับข้าราชการ ซี 7 ขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน - ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้าน อายุ อายุงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสามารถ

รวมทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กร - จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยอายุ อายุงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ได้ร้อยละ 39.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะเห็นได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความขัดแย้ง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางเดียวกัน ส่วน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความเสี่ยง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเกณฑ์การให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางตรงกันข้าม

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการ อันประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพสมรส และระดับข้าราชการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล อันเนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีลักษณะที่แตกต่างกันมาก ซึ่งทำให้การแสดงออกในความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการแตกต่างกัน เนื่องจากเพศส่วนอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โดย เพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิงทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพยาบาลที่เป็นเพศชายมีลักษณะการทำงานที่มั่นคง มีการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง รวมถึงความรับผิดชอบต่อครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอเวอร์สัน และบัททิจี (Iverson and Buttigieg, online, 1998) ได้เสนอว่ามีปัจจัยที่เป็นสิ่งนำของการเกิดความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่พนักงานนำมาสู่หรือมีประสบการณ์ในองค์กร ได้แก่ การศึกษา อายุงาน ค่านิยม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การคาดหวังในงาน อารมณ์ความรู้สึก และแรงจูงใจในงาน 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความเสี่ยงอันตรายในการทำงานเป็นต้น 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การแรงงานสัมพันธ์ และการมีโอกาสดำเนินงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยแมทธิว และซาแจค (Matheiu and Zajac, 1990) วิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด ของสตีเยร์ (Steers, 1977) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความ

ผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับงาน และสอดคล้องงานวิจัยของ จาร์เซียร์ (ชาญณรงค์. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก Garcia) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ การผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานงานบริษัทน้ำมัน จำนวน 438 คน พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง

ข้าราชการที่มีสถานภาพแต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า ข้าราชการพยาบาลที่มีสถานภาพโสด ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากข้าราชการที่มีสถานภาพแต่งงาน/ อยู่ด้วยกัน/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน และอาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการมากกว่า เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการอื่น ๆ จึงทำให้ความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮอบริเนค และ อัลโตโต (ชาญกิจ สันติเกษม. 2542 : 38, อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto.n.d.) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรที่เกี่ยวกับบทบาทในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของ รัฐนิวยอร์ก ผลการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กันจะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้หญิงที่เป็นมา้ยหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมากและมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มการปฏิเสธการเปลี่ยนงานแม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lincoln และ Kalleberg (วัฒนา 2542 : 57 อ้างอิงจาก Lincoln) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การกว่าคนโสด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จูรีพร กาญจวรรณ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่าข้าราชการสมรสแล้ว จะมีความผูกพันสูงกว่าข้าราชการที่โสด เพราะข้าราชการที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด

ข้าราชการพยาบาล ที่มีระดับข้าราชการ ซี 4 – ซี 6 มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า ข้าราชการพยาบาล ที่มีระดับข้าราชการ ซี 7 ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระดับข้าราชการสูงต้องการการยอมรับการมีเกียรติยศชื่อเสียง มีอำนาจ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน ทำให้ความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จในงานจะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามที่บุคคลมีการคาดหวัง และสอดคล้องกับแนวคิดความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory) หรือแนวคิดความต้องการของมนุษย์เป็นแนวคิดของ Davia C.Maccllelland; J.W. Atkinson. ซึ่งแนวคิดนี้กล่าวถึงการประสบความสำเร็จ 3 อย่างคือ

1) ความสำเร็จ (Achievement) คือความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา เป็นต้น 2) อำนาจ (Power) คือความต้องการควบคุมคนอื่น เป็นต้น 3) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Need for Affiliation) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดความต้องการของมนุษย์ในเรื่องของอำนาจ (Power) และสอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของมาร์โลว์ (เสรี วงษ์มณฑา. 2542 : 39-40 : อ้างอิงจาก Maslow. N.d.) ได้เสนอแนวคิด "ลำดับขั้นของความต้องการ" ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้งหมด 5 ขั้นตอน 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น 2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Need) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย ก้าวการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน เป็นต้น 3) ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นของความต้องการในเรื่อง ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และ กับงานวิจัย จุรีพร กาญจนการุณ (2536) ที่กล่าวว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่ามีระดับความผูกพันองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ พันตำรวจตรีวรพล กองตำรวจทางหลวง พบว่าความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2. ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

2.1. ปัจจัยด้าน อายุ อายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความขัดแย้ง สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางเดียวกัน ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความเสี่ยง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเกณฑ์การให้รางวัล

สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 39.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บูชานัน (Buchanan, 1974) โดยให้ข้อเสนอว่า การที่บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยเสนอความหมายของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การว่า “ผู้ที่มีจิตใจผูกพันยึดติดกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เช่นเดียวกับมาวเดย์และคณะ (Mowday et al, 1979) ที่ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า “เป็นสภาวะที่บุคคลมีความเกี่ยวข้อง (identifies) กับองค์การ และเป้าหมายขององค์การ และปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย” และสอดคล้องกับแนวคิดของ เดอคอตติส และ ซัมเมอร์ (Decotis and Summers, 1987, p.447) ความผูกพันด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติเกิดขึ้นไปพร้อม ๆ อย่างสอดคล้องกัน และมีความคล้ายคลึงกันมากกว่าแตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดประกอบด้วย 4 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การได้แก่ 1) ความผสานเข้าไว้ของเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การด้านเป้าหมายและค่านิยม 3) ความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยม 4) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังทำงานเพื่อประโยชน์ และบรรลุเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลด้วย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮีไบนิแอค และ อัลทโต (Hrebiniak and Alutto 1971 : 557) พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การ แต่ถ้าองค์การใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และสอดคล้องกับแนวคิดของ มอททาส (Mottaz, 1988, p.478) ให้ความเห็นว่าแนวทางเกี่ยวกับดำเนินการขององค์การ ทั้งที่เป็นสิ่งที่นับไม่ได้ และไม่สามารถสังเกตได้ เช่น ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ วิธีการต่าง ๆ เป็นต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 : 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์การศึกษาโดยใช้พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ระดับของการลงทุน การยึดเหนี่ยวของกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ การสื่อสารในองค์การ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี กลิ่นหอม (2545 : 75) พบว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การผลการวิจัย ปรากฏว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter : 1983) ที่สรุปว่าปัจจัยลักษณะขององค์การเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดของ ฮีไบนิแอค และ อัลทโต (Hrebiniak and Alutto 1971 : 557) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบาย และการปฏิบัติงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martin และ Hafer (1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความต้องการภายใน เช่น งานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความเสี่ยงสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางตรงกันข้าม ขัดแย้งกับงานวิจัยของนันทนา ประกอบกิจ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพฯ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องมาจาก เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์การ และขัดแย้งกับแนวคิดของ สตีเยร์ (Steers 1977 : 48- 49) ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์ 119 คน พบว่า สมาชิกที่รับผิดชอบที่มีลักษณะที่ทำหายความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และไม่มีความขัดแย้งในบทบาท จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเกณฑ์การให้รางวัลสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางตรงกันข้าม ขัดแย้งกับงานวิจัยของมุลเลอร์ม ไอเวอร์สัน และโจ (Mueller, Iverson and Jo 1999, p.869) ศึกษาการประเมินความยุติธรรมองค์การที่เป็นผลจากการได้รับรางวัลตามความคาดหวัง โดยกำหนดรางวัลที่ได้รับจากองค์การ 6 ด้าน คือ โอกาสก้าวหน้า ความเป็นอิสระในการทำงาน การมีแหล่งทรัพยากรในการทำงานที่เพียงพอเหมาะสม ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ซึ่งแรนดัล และมุลเลอร์ (Randall and Mueller, 1995) พบว่าการประเมินความยุติธรรมต่อรางวัลที่ได้รับ ได้แก่สถานะความมั่นคง และโอกาสในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันองค์การ และตั้งใจคงอยู่ในองค์การ อาจเนื่องจากโรงพยาบาลตากสิน เป็น

องค์การภาครัฐ อัตราผลตอบแทนจากโรงพยาบาลตากสิน กับโรงพยาบาลเอกชนอื่นค่อนข้างมีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรของโรงพยาบาลตากสิน ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปและสามารถนำไปใช้กับโรงพยาบาลภาครัฐในสังกัดกรุงเทพมหานครแห่งอื่น ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการเอกลักษณ์ของสมาชิกเพราะข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน มีความภาคภูมิใจในองค์กรและยังมีความภาคภูมิใจในสายอาชีพที่ตนทำงานอยู่ด้วย ผู้บริหารหรือองค์กรควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการพยาบาลมีการทำกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่เริ่มรับเข้ามาใหม่ เช่นการใช้เครื่องแบบประจำองค์กร และสร้างความผูกพันให้แก่ข้าราชการหากมีการโยกย้ายไปยังแผนกอื่นโดยทำให้ข้าราชการรู้สึกดีใจ และทำให้ข้าราชการเกิดการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านเอกลักษณ์เป็นทิศทางเดียวกันมากขึ้นจะทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการทำงานเป็นทีม โดยการยอมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับซึ่งกันและกัน และเน้นให้ข้าราชการพยาบาลมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การโดยการทำงานกันเป็นกลุ่มมากกว่าต่างคนต่างทำงาน นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมและรักษาการทำงานเป็นกลุ่มที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น อาจมีการมอบหมายงานให้ทำเป็นทีมมากขึ้น ซึ่งอาจมีการศึกษาแนวทางในการทำงานกันเป็นทีม ซึ่งอาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการควบคุม ควรมีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและทำความเข้าใจกับข้าราชการพยาบาลที่เพิ่มเข้ามาใหม่ให้ทราบแนวทางการควบคุม และสายการบังคับบัญชา รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการพยาบาลในแต่ละตำแหน่ง นอกจากนี้ องค์กรควรมีการการให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานโดยการลดการควบคุมลงโดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการพยาบาลทำงานด้วยตนเองให้มากขึ้น เพราะการให้ข้าราชการพยาบาลทำงานด้วยตนเองจะทำให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการอดทนต่อความเสี่ยง โดยผู้บริหารและองค์การควรยอมรับความกล้าแสดงออกในเรื่องความเห็นและการกระทำของข้าราชการพยาบาลให้มากขึ้น และควรส่งเสริมให้ข้าราชการพยาบาลกล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ โดยมีการปรับปรุงลักษณะงานให้มีความเหมาะสมตามที่ข้าราชการต้องการ เช่น งานต้องมีความหลากหลาย มีความก้าวหน้า และมีความท้าทาย และควรให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้มีการสร้างงานให้หลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจ รวมทั้งการสร้างความท้าทายในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การ

5. ผู้บริหารควรชี้แจงให้ข้าราชการพยาบาลได้เข้าใจรับรู้หลักเกณฑ์การให้รางวัล โดยองค์การควรมุ่งเน้นการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการดำเนินงานดีมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ ใช้หลักเกณฑ์กำหนดเงื่อนไขให้ชัดเจนในการให้รางวัล มีความเป็นธรรม ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาล การจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาล ควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการพยาบาล มีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันลา เงินสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ให้มากและครอบคลุมที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรพิจารณาจากความแตกต่างของตำแหน่งงาน เพศ และอายุงานแต่ควรพิจารณาจากผลการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การต่อไป

6. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง โดยให้หัวหน้างานควรมีการยอมรับความขัดแย้งและรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้มีการนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันให้มากขึ้น และเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นควรมีการปลูกฝังให้ข้าราชการพยาบาลคำนึงถึงผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การควบคู่ไปกับการทำงานทำให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

7. ผู้บริหารหรือองค์การควรส่งเสริมให้พนักงานทั้งองค์การไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติงานหรือระดับผู้บริหารต่างตระหนักถึงผลกระทบของสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทางการเมือง ตลาดแรงงาน คู่แข่ง หรือเศรษฐกิจ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ซึ่งเป็นองค์การของรัฐบาล ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงอาจเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน หาความสอดคล้องระหว่างงานวิจัยขององค์การแต่ละประเภท เช่น โรงพยาบาลรัฐแห่งอื่นที่สังกัดกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลรัฐแห่งอื่นที่ไม่ได้สังกัดกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลเอกชน หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกัน เป็นต้น เพื่อให้โรงพยาบาลตากสินทราบว่าที่ตนดำเนินธุรกิจอยู่นั้น มีความแตกต่างกับที่อื่นอย่างไร มีอะไรที่ทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แล้วนำมาเปรียบเทียบให้เกิดผลดีกับทางโรงพยาบาลตากสิน เพื่อจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในรูปแบบอื่น ๆ กับความผูกพันต่อองค์การ มาทำการวิจัย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างกัน

2. การศึกษาครั้งต่อไปอาจเพิ่มเติม แก้ไข หรือนำแนวความคิด หรือทฤษฎีของบุคคลอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล มาเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อให้ทราบและนำมาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไปได้

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดที่ใช้ในครั้งนี้ แต่อาจมีการปรับคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลที่ต้องการทราบ เพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องสอดคล้อง และตรงกับสภาพการณ์ของโรงพยาบาล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2548). *การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กรีช สิบสนธิ. (2541). *สร้างวัฒนธรรมให้องค์กร สำหรับวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ* กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- จริพร กาญจนการุณ. (2536). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.)*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิวัต โชติวงษ์. (2544). *เครื่องมือและแนวคิดทางการบริหาร/จัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: บจก. รอยัลเพรส แอนด์ แพค.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มรุต ประเสริฐศรี : (2540). *เรื่องวัฒนธรรมองค์กรของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพฯ
- มาลี จุฑา. (2544). *การประยุกต์จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- รัชนี นพเกตุ. (2539). *จิตวิทยาทั่วไป เรื่องการรับรู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประกายพริ้ง.
- วนิดา เสนีเศรษฐ์; และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- วรรณช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยายภาคองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (สังคมศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรพจน์ สุทธิสัย. (2535). *วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของดักลาส แมคเกอร์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ศุภางค์ สุวัฒน์. (2544). *การรับรู้บรรยายภาคองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับ – ส่งข้อความวิทยุติดตามตัว*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด
- ศิริวรรณ อานามนารถ. (2543). *การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสังคม และวัฒนธรรมองค์การขององค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชนในธุรกิจสิ่งพิมพ์ประเภทหนังสือที่ครบวงจร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สภาวรัตน์ อินทุสมิต. (2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี มาโนชนกุล (2538). *การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทย ตามแนวการศึกษาของโครงการวิจัย GLOBE*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สัมคศิสาร
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2539). *จิตวิทยาการจัดการองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บุคแบ่ง
- (2534). *วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Adler, R.B. (1946). *Interplay: The Process of interpersonal Communication*. (5th ed.). The United States of America: Harvourt Brace Joanovich College Publisher.

- Bateman, T.S. (1999). *Management Building Competitive Advantage*. The United States of America: McGraw-Hill.
- Buchanan II, B. (1974) Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 553-546
- Bohlander, G.W. (2001). *Managing Human Resources*. (12th ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
- Carroll, A.B. (2000). *Business & Society : Ethics and Stakeholder Management*. The United States of America: South-Western College Publishing.
- Check-Teck, F. and A. Lowe. (1999): Modelling for Corporate Identity Studies: Case of Identity as Communication Strategy. *Corporate Communications: An International Journal*. 4(2): 89-92.
- Cook, C.W. (2001). *Management and Organization Behavior*. (3rd ed.). New York : McGraw-Hill.
- Decotis.; Thoman A.; & Summers, Timothy P. (1987) A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*. 40 : 445-470
- Dension, D. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. The United States of America.
- Dessler, G. (1988). *Management : Leading People and Organizations* (21st ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Franklin, J. I. (1975). Dow the Organization: Influence Processes Across Levels of Hierchy. *Administrative Science Quarterly*. 20(2): 153-164.
- Gomez-Mejia.; Balkin.; R.L. Cardy. (1998). *Managing Human Resources*. (2nd ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Gomez-Mejia.; Balkin.; R.L. Cardy. (2002). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Gray, C. F.; & E. W. Larson. (2002). *Project Management : The Managerial Process*. Singapore : McGraw-Hill .
- Hampden-Turner, C. (1990). Corporate Culture. Great Britain: *The Economist Books*. 20(1): 140-154

- Hrebiniak, L. G.; & J.A. Alutto. (1972). Personal and Role – related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17(1) : 555-573
- Hofstede, G. H. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. (2nd ed.). London: Beverly Hill Sage Publications.
- , 1997. *Culture and Organization: Software of The Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Iverson,.; Roderick D.; Buttigieg,.; & Donna M. Waffective. (1998). *Normative, and Continuance Commitment : Can the Right kind of Commitment be Managed*. Working Paper in Human Resource Management and Industrial Relations. Department of Management the University of Melbourne. Retrieved October 7 from <[http:// www.management.unimelb.edu.au/research/wpd7.pdf](http://www.management.unimelb.edu.au/research/wpd7.pdf)>1998.
- Johns. G. (1996). *Organizational Behavior. Understanding and Managing Life at work*. (4th ed.). New York: HarperCollege Publishers.
- Martin N. Thomas and Hafer C. John. (1995). Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment. *Telemarketing*. 13(2) : 45-50
- Maslow, Abraham H. (1964). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-Organization Psychology*. New York.: The State University of New York at Buffalo.
- Mottaz, C.J. (1986). An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational group, *Journal of Vocational Behavior*. 28: 214-218.
- Mowday, T.R.; Lewicki,.; J Roy,.; & Minton, W. John. (1982). *Organizational Justice : The Search of Fairness in the Workplace*. New York : An Imprint of Macmillan.
- Porter,.; L.W., R.M. Steers,.; R.T. Mowday,.; P.V. Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician. *Journal of Applied Psychology*. 59 (3) : 89- 121
- Sheldon, Marry E. (1971, June). Investments and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*. 16(2) : 143-144
- Steer, Richard M. (1977, March). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*. 22 (1) : 46-56

Steers,& R.W.;& L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: MC Graw-Hill.

Wheelen.;T. L.;& J. D. Hunger. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Pearson Education.

Wright.& P. M.;& R. A. Noe. (1996). *Management of Organizations*. The United States of America : Times Mirror Higher Education Group.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลกรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสิน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้อง
ท่าน

1. เพศ

☐ ชาย
 ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพ

☐ โสด
 ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
5. ข้าราชการระดับ

☐ ซี 1 – ซี 3
 ☐ ซี 4 – ซี 6

☐ ตั้งแต่ซี 7 ขึ้นไป
6. เงินเดือนปัจจุบัน (ที่ได้รับจากโรงพยาบาล)

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 ☐ 10,001 – 15,000 บาท

☐ 15,001 – 20,000 บาท
 ☐ 20,001 – 25,000 บาท

☐ 25,001 บาทขึ้นไป
7. อายุงานที่ประจำอยู่ที่โรงพยาบาลตากสิน สังกัดกรุงเทพมหานคร _____ ปี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยตอบให้ตรงกับความเป็นจริง สอดคล้องกับ
ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8	<u>เอกลักษณ์ของสมาชิก</u> ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลตากสินนี้ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ใดก็ตาม					
9	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสายอาชีพ นี้แม้ว่าจะไม่ได้ทำงานในโรงพยาบาลตากสิน #					
10	ท่านเห็นว่าพนักงานในโรงพยาบาลตากสินควร สวมเครื่องแบบประจำของโรงพยาบาลตากสิน					
11	ไม่ว่าท่านจะถูกย้ายไปทำงานแผนกใดก็ตาม ท่านก็ยังมีความเต็มใจหากยังอยู่ภายใน โรงพยาบาลตากสิน					
12	<u>การทำงานเป็นทีม</u> ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องทำงาน เป็นกลุ่ม					
13	บ่อยครั้งท่านคิดว่าต่างคนต่างทำงานจะทำให้ งานออกมาดีกว่าทำงานเป็นกลุ่ม #					
14	สมาชิกทุกคนในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน					
15	ท่านชอบที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ โรงพยาบาลตากสิน(องค์กร) เสมอ					
16	<u>การให้ความสำคัญในการจัดการ</u> ท่านคิดว่าหากมีการปรับโครงสร้างของ โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) (Reengineering) จะมีการปลดคนงานอย่างแน่นอน #					
17	ท่านทราบการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นใน โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) จากผู้บริหารเสมอ					
18	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกปลดออกจากงาน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
19	ไม่ว่าจะทำงานที่โรงพยาบาลตากสิน หรือ โรงพยาบาลในเครือก็มีความพอใจต่อสุขภาพ อนามัยของท่าน					
20	<u>การร่วมมือกันทำงาน</u> ภายในโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่าน ขาดการประสานงานในแต่ละฝ่าย #					
21	งานที่ท่านได้รับมอบหมายจะไม่สำเร็จหากไม่ได้ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นใน โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร)					
22	ท่านสบายใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น					
23	เมื่อท่านขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีเสมอ					
24	<u>การควบคุม</u> โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านมีสาย การบังคับบัญชาที่เข้มงวด					
25	การติดตามงานของหัวหน้าอย่างใกล้ชิดมีส่วน ทำให้ท่านไม่ตั้งใจทำงาน #					
26	ท่านเห็นด้วยที่จะต้องทำตามระเบียบของ โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ตลอดเวลา					
27	แม้หัวหน้างานไม่อยู่ท่านจะตั้งใจทำงาน					
28	<u>การอดทนต่อความเสี่ยง</u> ท่านกล้าที่จะเสนอความคิดใหม่ ๆ เสมอ ไม่ว่า จะถูกปฏิเสธความคิดนั้น					
29	ท่านเคยไม่เห็นด้วยกับหัวหน้างานและได้เถียง กับหัวหน้างานเมื่อเชื่อว่าเหตุผลของท่านถูกต้อง					
30	ถ้าท่านทำงานดีเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานท่านจะ ถูกมองว่าทำงานเพื่อเอาหน้า #					
31	ท่านชอบที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถของ ท่านมากกว่าทำงานที่ท่านมีความชำนาญอยู่แล้ว					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
32	<u>เกณฑ์การให้รางวัล</u> องค์กรของท่านมีการเล่นพรรคเล่นพวกในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน #					
33	องค์กรของท่านมีเงื่อนไขชัดเจนในการให้รางวัล พนักงานดีเด่น					
34	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
35	การเลื่อนขั้นและการขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กั ความสามารถและผลการปฏิบัติงานไม่ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ส่วนตัว					
36	<u>การอดทนต่อความขัดแย้ง</u> หัวหน้างานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่านแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง					
37	ส่วนใหญ่แล้วพนักงานจะคล้อยตามความคิด ของหัวหน้างาน #					
38	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานของท่านจะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน					
39	โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านยอมให้ พนักงานมีข้อขัดแย้งและการวิจารณ์ได้อย่าง เปิดเผย					
40	<u>การมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์</u> โรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) ของท่านประเมิน การปฏิบัติงานจากผลงานของท่าน					
41	หากผลจากการทำงานไม่ดีแสดงว่ากระบวนการ ทำงานไม่ดี #					
42	ขอเพียงได้ผลงานออกมาดีท่านจะทำทุกวิธีโดย ไม่เกี่ยงวิธีการ					
43	ท่านคิดว่าผลการทำงานสำคัญมากกว่าการ ทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
44	<u>การให้ความสำคัญต่อระบบเปิด</u> ท่านคิดว่านโยบายของรัฐมีส่วนสำคัญต่อการ บริหารของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร)					
45	ท่านคิดว่าอัตราค่าจ้างของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร) เพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจ ปัจจุบัน					
46	ท่านคิดว่าจำนวนโรงพยาบาลที่เพิ่มขึ้นใน ปัจจุบันมีผลต่อการปรับปรุงการให้บริการที่ดีขึ้น ของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร)					
47	การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีผลต่อการอยู่ รอดของโรงพยาบาลตากสิน (องค์กร)					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยตอบให้ตรงกับความเป็นจริง สอดคล้องกับ
ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
48	ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของ โรงพยาบาลตากสิน					
49	โรงพยาบาลใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าพเจ้า					
50	ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะทำงานกับโรงพยาบาลนี้ ตลอดไป					
51	โรงพยาบาลนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดใน เป็นไปได้สำหรับข้าพเจ้า					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่
วันเดือนปีเกิด	12 มกราคม 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	11/79 ถนนกาญจนาภิเษก แขวงบางแค เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ
พ.ศ. 2544	ศิลปศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว) จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร