

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

สารนิพนธ์
ของ
รวิวรรณ ลีมาสวัสดิ์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

สารนิพนธ์
ของ
รวิวรรณ ลิ้มสวัสดิ์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

บทคัดย่อ
ของ
รวิวรรณ ลีมาสวัสดิ์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล**. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.รัชพงศ์ วงศาโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำนวน 277 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าt-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีระดับเงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท โดยพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด เน้นความมั่นคง และเน้นผลงานในระดับดีมาก และมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และเน้นบุคลากร ในระดับดี และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับดี

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน เน้นบุคลากร เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมและเน้นนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร และความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และเน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE RELATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMITMENT
OF REGISTERED NURSES AT BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL

AN ABSTRACT
BY
RAVIWAN LEEMASAWATDIKUL

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

May 2008

Raviwan Leemasawatdikul.(2008). ***The relation of organizational culture and commitment of Registered Nurses at Bumrungrad International Hospital.***

Master's Project, MBA. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr. Rugphong Vongsaroj.

The purpose of this research is to explore the relationship between organizational culture and the commitment of registered nurses at Bumrungrad International Hospital. The research samples consist of 277 registered nurses at Bumrungrad International Hospital. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one – way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of this study reveal that most of registered nurse are 26-30 years old, single status, working less than 3 years and having salary levels between 20,001-30,000 baht. They have opinions to organizational culture in term of attention to detail, stability, outcome orientation and aggressiveness at very good level and their opinions to organizational culture on innovation and risk taking, team orientation and people orientation aspects are at good level. Moreover they have high level of commitment to the hospital.

Registered nurse's with different ages, marital status and duration of working have difference in organizational commitment at statistically significance level of .05

The registered nurse's opinions to organizational culture in term of outcome orientation, people orientation, team orientation and innovation and risk taking have a positive relationship with their organizational commitment at moderate level and their opinions to organizational culture in term of attention to detail, aggressiveness and stability are also positively correlated with organizational commitment at low level at statistical significance level of .01

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ของ รวิวรรณ ลีมาสวัสดิ์กุล ฉบับนี้
แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. ศุภินญา ญาณสมบุญ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร. รัชพงศ์ วงศ์โรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ อีกทั้งรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และ อาจารย์ ดร. ศุภินญา ญาณสมบุรณ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือการวิจัย รวมถึงให้คำปรึกษาและแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณ บิฑามารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้

รวิวรรณ สีมาสวัสดิ์กุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมุติฐานในงานวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	8
หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร.....	10
การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร.....	10
ช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร.....	11
องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร.....	12
ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร.....	12
แนวทางในการประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์กร.....	14
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศของวัฒนธรรมองค์กร.....	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศของวัฒนธรรมองค์กร.....	15
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ชนิดของความผูกพัน.....	18
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศของความผูกพันต่อองค์กร.....	25
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศของวัฒนธรรมองค์กร.....	26
ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	71
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	71
สมมติฐานการวิจัย.....	71
วิธีการดำเนินการค้นคว้า.....	72
กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	75
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	86
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	88
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	94
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	105

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุ.....	42
2 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ.....	42
3 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	43
4 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	43
5 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน.....	44
6 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน.....	44
7 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับเงินเดือน.....	45
8 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับเงินเดือน.....	45
9 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ.....	46
10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวม แต่ละรายด้าน.....	46
11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด.....	47
12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรม ที่เน้นผลงาน.....	48
13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรม ที่เน้นบุคลากร.....	49
14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรม ที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม.....	50

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรม ที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ.....	51
16 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรม ที่เน้นความมั่นคง.....	52
17 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้น นวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง.....	53
18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	54
19 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพัน ต่อองค์กร.....	56
20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามอายุ.....	56
21 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	58
22 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	59
23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามอายุ.....	59
24 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	61
25 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสายงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กร.....	62
26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดกับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดกับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	63
28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	64
29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	65
30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและ การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	66
31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	67
32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับ ความเสี่ยงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล.....	68
33 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 ในภาพรวม.....	69
34 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 6 -12 ในภาพรวม.....	70

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรเป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อองค์กร ที่จะสามารถผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นผู้กำหนดความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรขาดแคลน หรือสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ ก็จะไม่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นๆแล้ว บุคลากรเหล่านี้จะต้องเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ รวมถึงความรู้สึกใส่ใจและรับผิดชอบในงานของตน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญ แก่บุคลากรเหล่านี้ โดยการสร้างความรู้สึกอันดีแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมับองค์กร ตลอดจนให้โอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานที่มีความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้รู้สึกว่าตนเป็นคน ที่องค์กรเล็งเห็นถึงความสามารถ และความตั้งใจที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานเอง และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพนักงานและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรได้ในที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) เป็นระบบของค่านิยมร่วม ความเชื่อ และอุปนิสัยภายในองค์กรที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการเพื่อกำหนดบรรทัดฐานของการอยู่ร่วมกัน ดังนั้นเมื่อเริ่มทำงาน พนักงานต้องเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานขององค์กรที่เขาเข้ามาทำงานใหม่ รวมทั้งเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แสดงถึงค่านิยม และมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เป็นการกำหนดทิศทางทั้งหมดขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่ควบคุมดูแลบริษัท จัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจโครงสร้างองค์กร สร้างระบบที่ต้องนำมาใช้ตัดสินบุคคลที่จะจ้าง ความเหมาะสมของงาน และพนักงาน ซึ่งความสำเร็จของบริษัทขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการแข่งขันทางธุรกิจ องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมแต่ละองค์กรเอง วัฒนธรรมจะนำไปสู่พฤติกรรมที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรอันได้แก่ความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น การทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆอันจะเกิดขึ้นได้อย่างมาก ดังเช่นค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรมทักษะความรู้ความสามารถแก่พนักงาน รวมถึง การลดลงของอัตรากำลังในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ เป็นต้น ท้ายสุดจะส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กร การศึกษาเรื่องความผูกพัน

ของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกที่ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล (HA) และแห่งแรกในเอเชียที่ได้รับรองมาตรฐานโรงพยาบาลจากประเทศสหรัฐอเมริกา(JCIA) ดังนั้นการที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญต่อพนักงานภายในองค์กร สิ่งที่สำคัญนั้นคือวัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งสามารถผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ถือเป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีบุคลากรหลากหลายสายงานที่มีความรู้ทางวิชาชีพที่ต่างกัน ซึ่งสำหรับธุรกิจโรงพยาบาลนั้น บุคลากรหลักที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับต้นๆ นั้นคือพนักงานที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล เราจึงควรให้ความสำคัญและสนใจในการที่จะศึกษาพฤติกรรมของพนักงานวิชาชีพนี้ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละคนในด้านวัฒนธรรมองค์กรซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันภายในองค์กรกับบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล

การที่พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง พนักงานย่อมจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งจะมีแนวโน้มที่จะรักษาสภาพความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นไว้ ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นมาใช้ในการนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความตั้งใจ ทুমเทกำลังกาย กำลังใจ และเพื่อที่จะรักษาบุคลากรโดยเฉพาะ พยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรได้ยาวนานที่สุด เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามนโยบายที่ตั้งไว้ รวมถึง สามารถช่วยลดปัญหาต่างๆ อันอาจจะเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรซึ่งจะเป็นแนวทางในการนำเสนอข้อมูลจากการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนา และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงปัจจัยต่างๆให้เหมาะกับพนักงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มากยิ่งขึ้นและทำให้สามารถใช้เป็นเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไปในด้านวัฒนธรรมองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 776 คน ณ เดือน ตุลาคม พ.ศ.2550

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ในการกำหนดขนาดตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane.1967 :886) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 264 คน และสำรองไว้ 5 % ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ได้เท่ากับ 13 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 277 คน

การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 277 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิก ในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่ายและเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้เป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 อายุ

1.1.1.1 21-25 ปี

1.1.1.2 26-30 ปี

1.1.1.3 31-35 ปี

1.1.1.4 35-40 ปี

1.1.1.5 มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

1.1.2 สถานภาพสมรส

1.1.2.1 โสด

1.1.2.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.2.3 หม้าย/หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

1.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.3.1 1 – 3 ปี

1.1.3.2 4 – 6 ปี

1.1.3.3 7 - 9 ปี

1.1.3.4 10 – 12 ปี

1.1.3.5 มากกว่า 13 ปี

1.1.4 ระดับเงินเดือน

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.1.4.2 20,001 – 30,000 บาท

1.1.4.3 30,001 – 40,000 บาท

1.1.4.4 ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป

1.1.5 สายงานที่ปฏิบัติ

1.1.5.1 สายงานผู้ป่วยนอก

1.1.5.2 สายงานผู้ป่วยใน

1.1.5.3 สายงานสนับสนุน

1.2 ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่

1.2.1 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด

1.2.2 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน

- 1.2.3 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร
- 1.2.4 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม
- 1.2.5 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ
- 1.2.6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง
- 1.2.7 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

2. ตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กร

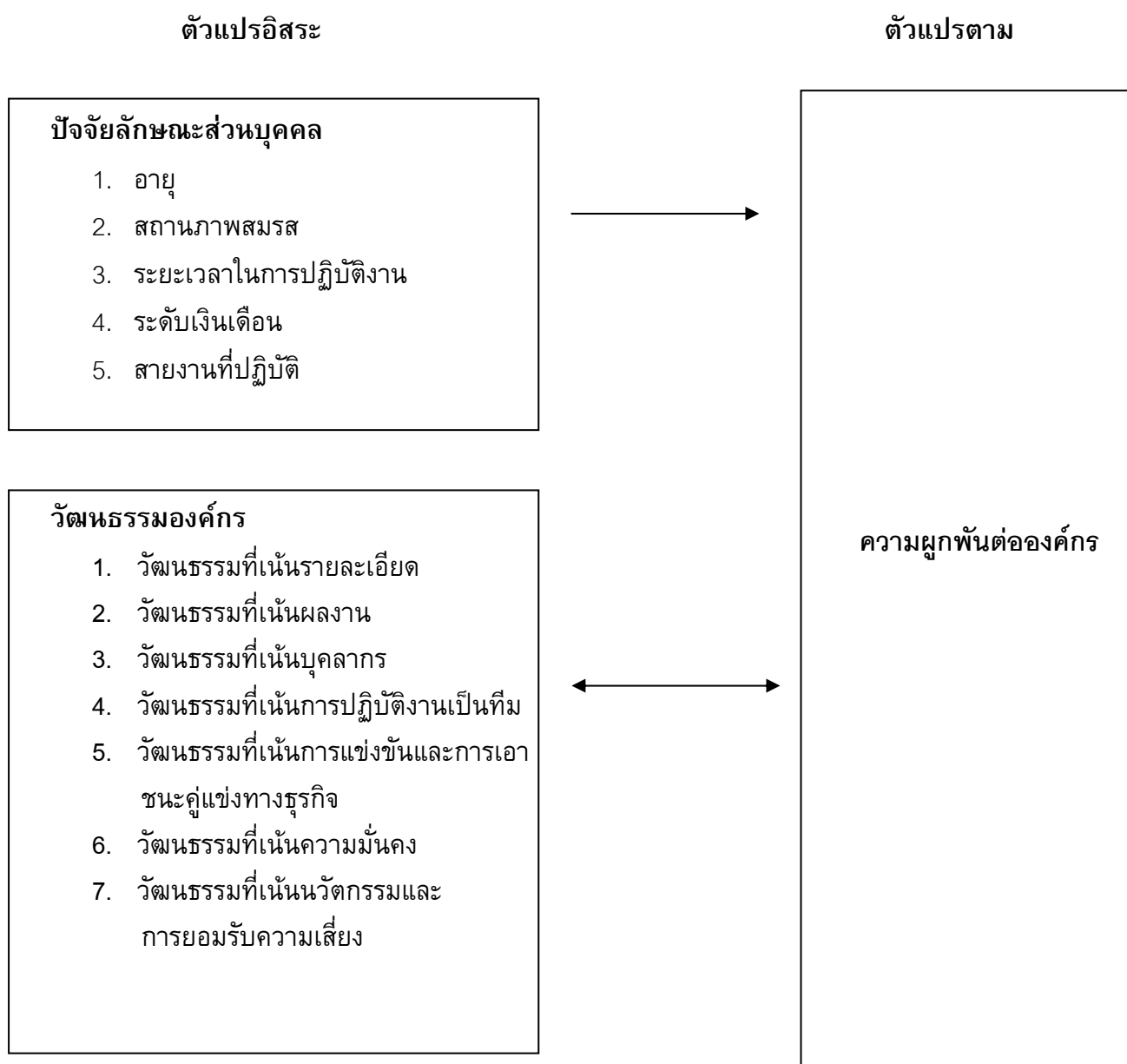
นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
2. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งตั้งอยู่ใจกลาง ถนนสุขุมวิท และผู้วิจัยได้ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้
3. สายงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น
 - 3.1 สายงานผู้ป่วยนอก คือ พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยที่มาใช้บริการทางด้านการรักษาพยาบาลโดยไม่นอนพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล
 - 3.2 สายงานผู้ป่วยใน คือ พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยที่มารักษาพยาบาลโดยมาพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล
 - 3.3 สายงานสนับสนุน คือ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ดูแลผู้ป่วยโดยตรง แต่เป็นหน่วยที่ช่วยสนับสนุนด้านต่างๆให้แก่ผู้ป่วย เช่น ด้านเอกสาร ด้านการประสานงานต่างๆ เป็นต้น
4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของค่านิยมร่วม ความเชื่อและอุปนิสัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กรและกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรมองค์กรแบ่งได้คือ
 - 4.1 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด
 - 4.2 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน
 - 4.3 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร
 - 4.4 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม
 - 4.5 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ
 - 4.6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง
 - 4.7 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง
5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กรอบแนวความคิด

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
4. พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
5. พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
6. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
7. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
8. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
9. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
10. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
11. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
12. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำมาเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.2 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.3 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
 - 1.4 ช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.5 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.6 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.7 การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ชนิดของความผูกพัน
 - 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรไว้ต่าง ๆ กันหลายทัศนะ ดังนี้

วันทนา กอวัฒนสกุล (2539 : 17) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นเรื่องของความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกัน และส่งผลออกมาเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของคนในองค์กร

ตีววรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2540: 294) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในองค์กร

ขนิษฐา ทรงงาม (2549: 8) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

روبิน (Robbins.1994 : 192) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนๆ กันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น เกิดจากการเชื่อมโยง ผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และการกระทำของบุคคล ของกลุ่ม ขององค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรในองค์กร บริษัท ห้างร้าน สำนักงาน ฯลฯ เป็นระบบสังคมที่มีระบบที่แน่นอน
2. เป็นมรดกขององค์กร ถูกถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง บุคคลอยู่ในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น เป็นการสร้างความเจริญให้แก่วัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น
3. เป็นที่รวบรวมของความคิด ความเชื่อ เจตคติ ตลอดจนค่านิยมขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร
4. เป็นสิ่งที่คนในองค์กรเห็นว่ามีคุณค่าสูงสำหรับองค์กร เป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มองไม่เห็นแต่สัมผัสได้
5. เป็นสิ่งที่เหมือนกระจกเงาสะท้อนให้เห็นบุคลิกภาพขององค์กร และบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรในระดับมหภาค

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึก ที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติและมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์กรหนึ่ง มีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่ง ซึ่งองค์กรมีลักษณะเป็นหน่วยงานสังคมอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาวะเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและคู่แข่งตลอดเวลา องค์กรจึงต้องสร้างระเบียบ แบบแผนให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติร่วมกันเพื่อเอาชนะความไม่แน่นอนต่าง ๆ เหล่านี้ และอิทธิพลของวัฒนธรรม มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหลายประการด้วยกัน คือ ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การ

ควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่แผนงานที่วางไว้ ลดปัญหาความไม่เข้าใจ ในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกัน ตลอดจนช่วยให้เกิด การใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรม นอกจากนี้วัฒนธรรมยังมีผลต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพขององค์กร

1.2 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.(2550: 309-310)

ได้กล่าวว่าความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์กร และเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กร

1. วัฒนธรรมในองค์กรมีบทบาทในการกำหนดขอบเขต (Boundary defining role) ในการแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากองค์กรหนึ่ง
2. วัฒนธรรมองค์กรจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้กระบวนการในการถ่ายทอดความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น
4. วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้เกิดเสถียรภาพในระบบสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะทำหน้าที่คล้ายตัวเชื่อมให้กับสมาชิกในองค์กรให้มีมาตรฐานในการพูดและปฏิบัติอย่างเดียวกัน
5. วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนกลไกในการสร้างการรับรู้ (Sense-making) และกลไกในการควบคุม (Control mechanism) ที่เป็นแนวทางและสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน

จากหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมา เป็นหน้าที่ที่นักบริหารควรให้ความสำคัญเพราะบทบาทของวัฒนธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่นับวันจะยิ่งมีความสำคัญในสถานที่ทำงาน ยิ่งในปัจจุบันองค์กรมีการขยายในแนวกว้างคือรูปแบบของการควบคุม (Control) มีรูปแบบในแนวนราบหรือเป็นโครงสร้างองค์กรแบบแบน (Flattened structure) มีการทำงานเป็นทีมและการลดลงของระดับความเป็นทางการ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทุกจุดมีแนวทางในการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.3 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

1. จากเรื่องเล่า หรือประวัติศาสตร์ขององค์กร (Stories หรือ Histories) โดยทั่วไปเรื่องเล่ามักจะเป็นประวัติการทำงานของพนักงานดีเด่น หรือประวัติและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารดีเด่น เช่น ที่บริษัท 3 M ผู้บริหารระดับสูงก็จะมีเรื่องเล่าต่อ ๆ กันมาถึงโครงการพัฒนาสินค้า ซึ่งโครงการนั้นผู้บริหารระดับสูงได้สั่งให้ระงับไปแล้ว แต่วิรบุรุษของเรื่องยังคงดำเนินการพัฒนาต่อไปอย่างลับ ๆ และในที่สุดโครงการนั้นก็ประสบความสำเร็จอย่างมาก เรื่องนี้ต้องการสื่อให้พนักงานมีความกล้าที่จะเสี่ยง และต่อสู้ไปจนประสบความสำเร็จ

2. จากพิธีการ (Rituals) และพิธีกรรม (Ceremonies) คือ สิ่งที่องค์กรปฏิบัติเป็นกิจวัตร เป็นแบบแผน เช่น พิธีการต้อนรับลูกค้าและผู้มาเยี่ยมชมโครงการ หรือทำบุญประจำปี เช่น

ที่ McDonald จะมีการจัดประกวดครัวโอลิมปิก 3 ภูมิภาค ที่ประกอบไปด้วย 26 ประเทศ เพื่อคัดเลือกพนักงานที่ให้บริการยอดเยี่ยม 5 คนให้ได้รับเลือกให้ไปทำงานในร้าน McDonald ในกีฬาโอลิมปิกที่จะมาถึง

3. สัญลักษณ์ต่าง ๆ (Material Symbols) เช่น โลโก้ของบริษัท เพื่อให้พนักงานเข้าใจความสำคัญ และรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ดังเช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จะมีรูปปั้นของ ดร. ปรีดี พนมยงค์ (ท่านผู้ประศาสน์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) และรูปปั้นของ ดร. ป๋วย อึ๊งภากรณ์ เป็นสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ทำให้ชาวธรรมศาสตร์ระลึกถึงท่านทั้งสอง และตระหนักในค่านิยมของชาวธรรมศาสตร์ที่ว่า ธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยของประชาชน ธรรมศาสตร์สอนให้รักประชาชนและรับใช้สังคม เป็นต้น

4. ภาษาที่ใช้ (Language) ซึ่งในองค์กรอาจจะมีการสร้างคำศัพท์และภาษาเฉพาะที่จะใช้ภายในองค์กรนั้น เช่น ภาษาที่ใช้ในการพูดจากัน ทักทายกัน ซึ่งจะเป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกัน เพื่อสั่งสอนและถ่ายทอดค่านิยมบางอย่างขององค์กร เช่น ที่ดิสนีย์ จะมีภาษาเฉพาะของตนเอง อย่าง On stage หมายถึง การปฏิบัติงาน หรือ Guest หมายถึง ลูกค้าทุกท่าน เป็นต้น

1.4 ช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงสู่พนักงานระดับล่างลงมา โดยการออกวารสารภายในสำหรับพนักงาน และการประกาศนโยบายหรือสิ่งที่ต้องการความร่วมมือที่บอร์ดประกาศข่าว

2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) การสื่อสารจากพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับสูง โดยการเขียนรายงานการปฏิบัติงานต่าง ๆ การประชุม การตั้งกล้องแสดงความคิดเห็น การขอพบผู้บริหารระดับสูงเมื่อมีเรื่องจะปรึกษา รวมทั้งการพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการนอกเหนือเวลางาน

3. การสื่อสารในแนวนอน (Lateral Communication / Horizontal Communication) การสื่อสารของพนักงานระดับเดียวกัน โดยการพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ และการประชุมงานกันเองหรือกับผู้บริหารหรือการบังคับบัญชา

4. การสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal Communication) การสื่อสารข้ามระดับ โดยการประชุมเพื่อแจ้งข่าวสาร ข้อมูลให้ทราบจากพนักงานระดับหัวหน้าแผนกบุคคลถึงพนักงานระดับปฏิบัติการในกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

5. การรณรงค์โดยจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ เช่น การจัดการประกวดคำขวัญ และโลโก้ของหน่วยงาน

1.5 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

จากนิยามของวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นได้ว่ามีขอบเขตที่กว้าง และมีลักษณะคล้าย ๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือมีส่วนที่อยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่ง และอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) จะเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ (Artifacts) อาทิเช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น โตมของ ธรรมศาสตร์ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่าง ๆ และการแต่งกาย เป็นต้น

2. ส่วนที่อยู่ลึกลงไป (Invisible) จะมองไม่เห็น แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กรที่สมาชิกรับรู้ เช่น ค่านิยมของ McDonald ที่เน้น คุณภาพ บริการความ สะอาด และคุณค่าของสินค้าและบริการ หรือความมุ่งมั่น คุณค่าและความเชื่อของบริษัทหรือ องค์กร

ปัจจุบันองค์กรที่ทันสมัยนิยมแสดงค่านิยมขององค์กรไว้ได้วิสัยทัศน์และภารกิจของ องค์กร ทำให้สามารถรับรู้ รับทราบค่านิยมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น

1.6 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

อาจแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้หลายมิติ เช่น

มิติที่ 1 แบ่งเป็น

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) จะเป็นลักษณะของคนในองค์กรโดยรวมซึ่งจะ เห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กรนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้ และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือ ส่งเสริม ประชาธิปไตยและความเสมอภาค ตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้ เช่น ที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่ละคณะก็อาจมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง เช่น วัฒนธรรมของคณะ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมุ่งตอบสนองความ ต้องการของลูกค้า ซึ่งจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนที่เน้น ความเป็นอิสระของวิชาชีพของสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

การมีวัฒนธรรมย่อยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับถ้าว่าวัฒนธรรม ย่อยนั้น ๆ เห็นพ้องต้องกันกับความเชื่อที่เป็นสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมหลักขององค์กร แต่ไม่ เห็นพ้องกับพฤติกรรมหรือวิธีการที่จะไปสู่ความเชื่อมั่น องค์กรจะได้ประโยชน์จากความคิด สร้างสรรค์และความแตกต่างในความคิดดังกล่าวได้

มิติที่ 2 แบ่งเป็น

วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง หรืออ่อนแอ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การมาก ในองค์การทางการทหารหรือในองค์การของชาวเกาหลีและญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมองค์การที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์การแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั้นเอง

องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญคือ

- 1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์การที่ชัดเจน ดังเช่นที่ 3 เอ็มที่มีความเชื่อในการมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์การ เช่น บิลเกตต์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์
- 3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์การ เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์การ
- 4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การแก่สมาชิกในองค์การนั้น ๆ เช่น การมีสมุกพกหรือบัตรวัฒนธรรมองค์การติดตัวพนักงาน

โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก แต่ขณะเดียวกันก็พบว่า องค์การมักจะยึดถือดีและมุ่งเน้นภายใน องค์การเป็นสำคัญ ตลอดจนมีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์การนั้น ๆ มีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบความสำเร็จ และถ้าองค์การต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเปลี่ยนได้ยาก ตัวอย่างขององค์การที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ได้แก่ วอลมาร์ท สายการบินเซาท์เวสต์ บริษัทเครื่องสำอาง แมรี่เคย์ สเวนสันกิตสินีย์ และอีวเล็ดแพคการ์ด เป็นต้น

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมาก และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งปรากฏในองค์การที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์การที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์การจึงอาจยังไม่มีความหนักแน่นต่อสมาชิกเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การมากนัก หรือเนื่องจากองค์การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

1.7 แนวทางในการประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

โรบบินส์ และเคลาร์ทเตอร์ (Robbins & Coulter.2002 : 58-59) ได้กล่าวไว้ว่าผลจากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบที่เน้นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้นตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้านนี้ในการประเมินองค์กรจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์กรและวิถีที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติอยู่ สำหรับองค์กรในสหรัฐอเมริกา โอเรียลลี แชทแมน และแคลดเวล (O'Reilly, Chatman;& Caldwell.1991) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Profile) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญด้านบุคคล
5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ
6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร
7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

ซึ่งลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้านนี้ ได้มีการใช้จัดการสำหรับบ่งบอกลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในอุตสาหกรรมต่างๆ ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง ภายหลังโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์กรตามลักษณะดังกล่าวทั้ง 7 ด้าน โดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรขององค์กรนั้นๆ ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้ทราบถึงทัศนะต่างๆที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรนำโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

โคสท์. (Coates, G. 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็จะมี การปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมอย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเอง และจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

คาลิยามูธี และ โมฮานกุมาร . (S.Kaliyamoorthy ;& R. Mohan Kumar. 2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และพันธสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดีย 8 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมในด้านมนุษยนิยม (Humanistic Culture) วัฒนธรรมในด้านประเพณีนิยม (Conventional Culture) วัฒนธรรมในด้านความสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมในด้านการพัฒนา(Development Culture) วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผล (Rational Culture) วัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) วัฒนธรรมในด้านแนวความคิด (Conceptual Culture) และวัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน (Competitive Culture) พบว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธสัญญาคือวัฒนธรรมในด้านการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีกพบว่าวัฒนธรรมในด้านความเหตุผล และวัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธสัญญาเช่นเดียวกัน

ผลงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ(2547) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ระดับการรับรู้ นโยบายองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง และในลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวอยู่ในระดับดี

2. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี คือ ทำนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลของท่านมีนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

3. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ภคินี ศรีธธา (2549) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทิศทางตรงกันข้าม ในด้านของวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน และเอาชนะคู่แข่ง วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

กัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพและการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE พบว่า ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยทางด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานทุก ส่วนปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ จะไม่สามารถทำนายความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานได้

ณพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์ (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานโดยรวม และวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับดี และพบว่า ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานโดยรวม และวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในทิศทางเดียวกัน

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยซึ่งพบปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นจำนวนมาก แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้แก่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

2.แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างกันหลายทัศนะ ดังนี้

พอร์ทเตอร์ และคณะ (Porter ; etal. 1974: 603-609) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงาน และองค์กร รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

- 1.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ โดยถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นเดียวกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

สตีเยร์ (Steer. 1977 : 46-56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : 21) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกดีๆที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกหลายวิธี เช่น มองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าของตนเองก็ตาม

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่น ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนมีความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นไว้

มยุรี กมลมาตยากุล (2547 : 8) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยแสดงออกในรูปของการทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยให้ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร

2.2 ชนิดของความผูกพัน

นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การได้แบ่งสาเหตุความผูกพันที่มีต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective or attitudinal commitment) ลูกจ้างจะวิเคราะห์โครงสร้าง, ค่านิยม, ทัศนคติ และเห็นด้วยกับนโยบาย ความผูกพันชนิดนี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงสนับสนุนจากองค์กร ลูกจ้างประเภทนี้มีโอกาสก้าวหน้าได้มากกว่าความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ

2. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Behavioral or Continuance commitment) เป็นกลุ่มลูกจ้างที่ต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น บำนาญ และความอาวุโส ซึ่งจะไม่ต้อเนื่องหากลาออกจากงาน คนกลุ่มนี้ไม่มีเป้าหมายหรือค่านิยมใด ๆ ร่วมกับองค์กร ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันด้วยใจรักทำให้ผลการทำงานออกมาดี แต่ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อเป็นผลเสียต่อผลการทำงาน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative commitment) เป็นความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำต่อนายจ้าง จะรู้สึกผิดก็ต่อเมื่อได้รับสิ่งตอบแทน เช่น ได้รับการฝึกอบรมหรือทักษะ เป็นต้น

2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะสามารถผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมอื่นๆ ซึ่งจากการศึกษาวิจัย ของนักวิชาการหลายๆท่านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมต่างๆดังนี้

1. ผลต่อการลาออกจากองค์กร

นักวิชาการทางด้านองค์กร เชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือมีผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน จากความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร ที่หมายถึง ความปรารถนา หรือความต้องการของพนักงานที่จะโยกย้าย เปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น นักวิชาการจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นปัจจัยตัวนี้มาก

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยก็มิได้มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน แต่พบว่ามีความสัมพันธ์เป็นทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรอื่นๆ เช่น สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers ;& Porter.1983) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปและมีความสัมพันธ์ในทางผกผันกับความตั้งใจในการหางานอื่น

2. ผลต่อความอยู่หนาน

สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers ;& Porter. 1983) ได้เสนอรูปแบบแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงานจึงจะอยู่กับองค์กรได้นาน แต่เขาก็พบว่า บางครั้งการอยู่ทนอยู่นาน ได้ก็ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งผลในข้อนี้ก็ยังไม่สามารถชี้ได้เด่นชัดว่า ความผูกพันส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นาน หรือว่าการอยู่กับองค์กรนานก่อให้เกิดความผูกพัน

3. ผลต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของสตีเยร์ (Steers,1977) พบว่าระดับของแรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาทของตน และความสามารถ มีผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษาของ สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers ;& Porter.1983) ก็พบว่าความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันน้อย เขาได้แนะนำว่าไม่ควรใช้ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อความคาดหมายและทำนายผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ควรใช้ความผูกพันต่อองค์กรในการคาดหมายว่าคนที่ใช้สิ่งต่างๆที่ตนมีอยู่ในการกระทำของเขา เช่น ใช้ความพยายาม เป็นต้น

4. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน

แองเจิลและเพอร์รี่ (Angle ;& Perry, 1981) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่มาทำงานตรงต่อเวลาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย

5. ผลต่อการขาดงาน

สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงานมีความสัมพันธ์กัน โดยเชื่อว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

มีนักวิชาการผู้ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญขององค์กรไว้ดังนี้

สตีเยร์ (Steers.1977 :46-54) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญและสามารถทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่า และความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง กล่าวคือ

- ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องาน เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร นวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน

แอลเจิ้ล และ เพอร์รี่ (Angle ;& Perry, 1981 : 1-14) กล่าวว่าไว้ว่า หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากการงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

ภรณ์ มหามนต์ (2529 :97) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร อยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากกว่า ในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลดีต่อองค์กรหลายประการ เช่น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานในแง่ของความตั้งใจ ความพยายาม และความประพฤติดของพนักงานด้วยเช่นกัน

2.4.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีด้านความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

1.ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยาหรือสัญชาตญาณ อะไรคือสาเหตุให้คนประพฤติตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ขั้น ได้แก่

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง

3) ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิดภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มาสโลว์ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นไว้ ดังนี้

1) การกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จ ทุกคนต้องการความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม

2) คนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการโดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุดและพัฒนาเป็นลำดับขั้นขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป โดยไม่มีวันสิ้นสุด

3) ความต้องการพื้นฐานต้องมาก่อนความต้องการอื่น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าทฤษฎีทางด้านความต้องการตามลำดับขั้นนั้นสามารถนำมาใช้กำหนดตัวแปรอิสระ ในด้านของปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ในส่วนของตัวแปร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความมั่นคง สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในชีวิตได้

2 ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3) การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าทฤษฎี ERG นั้น สามารถนำไปใช้ในการกำหนดตัวแปรอิสระในด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในตัวแปรเรื่องของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หรือ สัมพันธภาพที่มีต่อคนในองค์กร

ทฤษฎีด้านแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

1. ทฤษฎี 2 ปัจจัย จูงใจ - สุขอนามัย (Motivator – Hygiene (Two – Factor) Theory)

เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของมนุษย์ โดย Frederick Herzberg พบว่า มี 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1) ความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน และได้ผลการทำงานที่ดี ความต้องการด้านการจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในร่างกาย ประกอบด้วยลักษณะงานของ, ระดับของความรับผิดชอบ, เป้าหมาย, การยอมรับ, ความท้าทาย และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow และ การต้องการความเจริญก้าวหน้าตามทฤษฎีของ Clayton Alderfer

2) ความต้องการด้านสุขอนามัย (Hygiene Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำ ทำให้เกิดเป็นความไม่พอใจต่องาน จะเป็นการสนับสนุนดูแลสภาพพนักงาน ความต้องการด้านสุขภาพเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ แต่มีองค์ประกอบหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นโยบายของบริษัท เมื่อใดที่ความต้องการทางด้านสุขอนามัยยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ผลของงานที่ออกมาจะไม่ดีเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความต้องการทางด้านสุขอนามัยเป็นที่น่าพอใจ ผลของงานก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นที่น่าพึงพอใจเสมอไป ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับความต้องการทางกายภาพ, ความปลอดภัย และการยอมรับตามทฤษฎีของ Maslow ซึ่งทั้ง Herzberg และ Maslow ต่างเห็นว่าต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำก่อน จึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้

Herzberg เน้นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า “การขยายขอบเขตของงาน (Job Enrichment)” เป็นการพยายามที่จะทำให้พนักงานมีบทบาทในการวางแผนลักษณะและสามารถประเมินคุณค่าของงาน โดยมีวิธีเพิ่มคุณค่าให้กับงาน ดังนี้

- 1) การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงการจัดการ ควบคุมพนักงาน และเพิ่มหน้าที่ในความรับผิดชอบให้มากขึ้น และเพิ่มอำนาจอิสรภาพในการทำงานให้แก่พนักงาน
- 2) แต่งตั้งงานให้เหมาะสมและให้เขาทำงานอย่างเสร็จสมบูรณ์
- 3) มีการบอกกล่าวถึงผลหรือประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ทราบโดยตรงกับตัวพนักงานแทนที่จะบอกผ่านทางผู้ควบคุมดูแล
- 4) มอบงานที่ท้าทายและให้กำลังใจแก่พนักงาน เพื่อที่พนักงานจะได้เป็นผู้ชำนาญในงานนั้น ๆ

2. ทฤษฎี VIE (VIE Theory : Valence – Instrumentality Expectancy Theory)

เป็นพื้นฐานของความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อที่จะได้ผลตอบแทนเป็นที่สูง องค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ คือ รายได้หรือค่าตอบแทน เราต้องทำให้พนักงานเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลของการทำงานกับรายได้ ถ้าบุคคลไม่พยายามทำงานให้หนักผลตอบแทนที่ได้ก็จะน้อยลงด้วย เช่น ถ้าหัวหน้างานบอกว่า “หลัง ๆ นี้คุณทำงานดีมาก ดังนั้น ผมจะเลื่อนตำแหน่งให้คุณ” บุคคลจะมีแรงดึงดูดใจของเงินที่เพิ่มขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่งว่าเป็นผลมาจากผลการทำงานที่ดี แต่ถ้าหัวหน้างานพูดว่า “เราจะไม่ขึ้นเงินให้ตามความสามารถแต่จะให้ตามอายุการทำงาน” บุคคลจะไม่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ดี Victor Vroom กล่าวว่า คนจะเลือกทำในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อจะทำให้เขาจะได้รับสิ่งที่คาดหวังหรือผลตอบแทนคุ้มค่าแรงผลักดันที่มีผลต่อการตัดสินใจซึ่งสัมพันธ์กับ VIE Theory มี 3 ปัจจัย ดังนี้

- 1) พนักงานจะเลือกทำในสิ่งที่คิดว่าตนจะได้ผลตอบแทนเป็นรางวัล
 - 2) พนักงานต้องมั่นใจว่าผลลัพธ์ที่ได้จะนำไปสู่ผลลัพธ์อื่นหรือไม่
 - 3) พนักงานได้ตัดสินใจว่าผลลัพธ์ที่ได้เพียงพอต่อการกระทำดีในงานนั้นหรือไม่
- ทฤษฎีนี้ประกอบไปด้วยหัวข้อหลัก 5 ข้อ ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการทำงาน (Job outcomes) คือ สิ่งที่ต้องการจัดหาให้ได้ เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ไม่ได้มีจำนวนหรือปริมาณที่ตายตัวในการให้ เพราะถือว่าเป็นรางวัล หรือประสบการณ์ในทางบวก

2. คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) คือ สิ่งที่ได้รับหลังจากการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลสามารถที่จะบ่งชี้ความพอใจล่วงหน้าถึงผลลัพธ์ที่ตนจะได้รับในทางบวกหรือลบก็ได้ ถ้าพนักงานคาดการณ์ว่าผลที่ได้รับจะออกมาพึงพอใจ ก็จะมีระดับความตั้งใจในการทำงานมีมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็จะทำให้ระดับความตั้งใจลดลง

3. ความคาดหวังผลลัพธ์จากการดำเนินงาน (Instrumentality) คือ ความสัมพันธ์ของความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่มาจากการทำงานของตนที่บรรลุผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลต้องการเงินที่มากขึ้นก็ต้องพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จคือเงินเดือนที่สูงขึ้น

4. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ ความสัมพันธ์ของความพยายามต่อผลงานที่คาดหวัง บางงานอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนที่พยายามทำงานหนักกับสิ่งที่ได้จะต้องดีกว่าที่ทำ ดังนั้น ทั้งคุณค่าของผลลัพธ์และความคาดหวังของผลลัพธ์จากการดำเนินงาน เป็นส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดความต้องการความคาดหวังในงานของแต่ละคน

5. แรงเสริม (Force) คือ แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพยายามหรือความกดดันของแต่ละบุคคล สิ่งที่ต้องระวัง เช่น ผลตอบแทนจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจที่สูง, ระบบและระเบียบสำหรับแรงจูงใจต้องสามารถอธิบายได้ และบุคคลจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในการควบคุม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาเพื่อผลตอบแทน

ทฤษฎีความคาดหวังขึ้นอยู่กับเหตุผลและการมีสติ รู้จักคิดและอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ได้ ทฤษฎีนี้ใช้ทำนายความยุ่งยากที่จะตัดสินใจที่เกี่ยวกับความพยายามในการเลือกอาชีพ เลือกงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่มีความเฉพาะ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

แอลเจิ้ล และ เพอร์รี่ (Angle ;& Perry, 1981 : 1-14) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้เห็นสังคมยอมรับ สถานภาพสมาชิกในองค์กรจึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า จึงเปลี่ยนงานน้อย

มาร์ติน และ ฮาฟเฟอร์ (Martin ;& Hafer, 1995 : 111) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่าง การเปลี่ยนแปลงงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่าความต้องการภายใน เช่น งานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

สเตียร์และพอร์เตอร์ (บัญชา นิยมประเสริฐ, 2542 : 45; อ้างอิงจาก Steers ;& Porter, 1983 :45) สรุปว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถ

พบอยู่ได้โดยทั่วไปในสภาพแวดล้อมของการทำงาน นั่นเอง ซึ่งพอจะแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆที่สำคัญ 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะของสมาชิกในองค์กร
2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่ปฏิบัติ
3. ลักษณะทางด้านโครงสร้างขององค์กร
4. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

ผลงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 :73) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับ 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นให้เห็นความสำคัญปัจจัยดังกล่าว โดยการสร้างโอกาสให้พนักงานได้มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นอิสระและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร นอกจากนั้นควรสนับสนุนการรับรู้ในนโยบายขององค์กรและกิจกรรมที่สามารถเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับ

มยุรี กมลมาตยยากุล (2547 : 50) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านความรู้สึและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงาน ซึ่งจำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

วารี ตรียุทรวรรณา (2547 : 65) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่าพนักงานมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 55) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่พึงพิงได้ ความท้าทายของงาน ความคลุ้มเครือในบทบาท และความรู้สึกอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536 : 98) ได้ทำการศึกษาผู้บริหารบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำนวน 358 คนพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะประสบการณ์ จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ สำคัญๆ ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ความรู้สึกที่มีความยุติธรรมในระบบ การพิจารณาความดีความชอบ และความขัดแย้งในบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร

ปวีณา บุญเจริญ (2539:76-85) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับปานกลาง ในด้านของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จาก การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส และอายุงานไม่ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบอีกว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของ งาน การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของขององค์กร ความรู้สึกที่มีความ ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

สุภาณี กลิ่นหอม (2545:69) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยได้ ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยลักษณะงาน ซึ่ง ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการ ทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และปัจจัยทางด้านลักษณะองค์กร ซึ่ง ประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สุวัธ ฉลภิญโญ (2547: 64) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์กรของ พนักงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของ ตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการ พิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยซึ่งพบปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้แก่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

3. ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นโรงพยาบาลชั้นนำในประเทศไทยตั้งอยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร เปิดให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาลขนาด 200เตียงนับตั้งแต่วันที่ 17 กันยายน 2523 และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นบริษัทมหาชนในปีพ.ศ.2523 ผู้ถือหุ้นหลักประกอบด้วย ธนาคารกรุงเทพ และ ตระกูลโสภณพนิช ทางโรงพยาบาลได้มีการขยายอาคารใหม่คืออาคารโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ในวันที่ 1 มกราคม 2540 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์ มีพื้นที่รวม 1,000,000 ตารางฟุต ซึ่งตัวอาคารสูง 12ชั้น มีลานจอดรถเฮลิคอปเตอร์มาตรฐานสากล มีระบบป้องกันอัคคีภัยและความปลอดภัยมาตรฐานสหรัฐอเมริกา และข้อมูลสารสนเทศทางการแพทย์ระบบ Hospital 2000

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นผู้บุกเบิกการท่องเที่ยวเพื่อการรักษาพยาบาล (Medical Tourism) และปัจจุบันทางโรงพยาบาลได้ให้การรักษาคอนไซ์ชาวต่างชาติกว่า 400,000 คนจาก 190 ประเทศในแต่ละปี ซึ่งทำให้โรงพยาบาลเป็นจุดหมายปลายทางอันดับหนึ่งในโลกของการท่องเที่ยวเพื่อการรักษาพยาบาล ปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างง่ายและชัดเจน คือการให้บริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานสากล อย่างคุ้มค่า ด้วยมืออาชีพที่เชื่อถือได้ ในสิ่งแวดล้อมระดับห้าดาว โดยบริการที่รวดเร็วและไม่ต้องรอ

บริหารงานโดยทีมผู้บริหารมืออาชีพจากนานาประเทศ นำโดยชาวอเมริกัน แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาต่างๆ และทันตแพทย์กว่า 900 ท่าน ซึ่งส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับวุฒิบัตรจากต่างประเทศ พยาบาลกว่า 750 คน และพนักงานอีกกว่า 2,900 คน คอยให้บริการในทุกด้านแก่ผู้ป่วยและผู้ให้บริการ

“คุณภาพระดับเวิลด์คลาส กับ รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ”

- โรงพยาบาลแห่งแรกในเอเชียที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล (Joint Commission International Accreditation - JCI) ตามมาตรฐานของสหรัฐอเมริกา
- โรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลไทย (Hospital Accreditation - HA) ตามมาตรฐานขององค์กรคุณภาพของสหรัฐอเมริกา และแคนาดา และยังเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองเป็นครั้งที่ 2

- โรงพยาบาลที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นผู้ชนะเลิศรางวัล 20 ธุรกิจอัจฉริยะ (Intelligent Award for Business Excellent and Information Technology) โดยอินเทลลิเจนท์ เอ็นเตอร์ไพรซ์ เอเชีย (Intelligent Enterprise Asia) ที่ประเทศสิงคโปร์
- โรงพยาบาลที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยม Asian Hospital Management Awards ด้านการบริหารจัดการคุณภาพและระบบสารสนเทศ
- โรงพยาบาลที่ได้รับรางวัลผู้ส่งออกสินค้าและบริการดีเด่น ประเภท โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการชาวต่างชาติมากที่สุด (Prime Minister's Export Award 2002: Outstanding Private Hospital Most Recognized by Foreign Patrons)
- ห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา และ การวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรในการศึกษาและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967 : 886) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 264 คน

สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ดังนั้นจะได้ขนาดตัวอย่าง

$$= \frac{776}{1 + (776)(0.05)^2}$$
$$= 264 \text{ คน}$$

และสำรองไว้ 5 % ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ได้เท่ากับ 13 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 277 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 277 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิก ในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่ายและเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience)

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportional) (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2545 : 12-13)

สายงาน	ประชากร (คน)	ร้อยละ	ตัวอย่าง(คน)
ผู้ป่วยใน	579	75	207
ผู้ป่วยนอก	147	19	52
งานสนับสนุน	50	6	18
รวมจำนวนพนักงาน	776	100	277

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และ วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งมี 19 ข้อ

แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร 5 ระดับ ได้แก่ มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับดีมาก มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับดี มีความคิดเห็นต่อ

วัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่ดี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่ได้อย่างมาก โดยจำแนกระดับความคิดเห็น เป็น 5 ระดับคือ

มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับดีมาก	เท่ากับ	5	คะแนน
มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับดี	เท่ากับ	4	คะแนน
มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่ดี	เท่ากับ	2	คะแนน
มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่ได้อย่างมาก	เท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งจากค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้สูตร

$$\text{ค่าเริ่มต้นของเกณฑ์แต่ละช่วง} = \frac{\text{ขอบบนของอันตรภาคชั้น} + \text{ขอบล่างของอันตรภาคชั้น}}{2}$$

2

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	ระดับความเห็นด้วย
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับดี
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่ได้อย่างมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ ผูกพันมากที่สุด ผูกพันมาก ผูกพันปานกลาง ผูกพันน้อย ผูกพันน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของแบบสอบถามที่วัดระดับความผูกพัน ใช้แบบทดสอบ แบบประเมินค่า (Likert Scale) โดยจำแนกระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

ผูกพันมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
ผูกพันมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ผูกพันปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
ผูกพันน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ผูกพันน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งจากค่าเฉลี่ยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ค่าเริ่มต้นของเกณฑ์แต่ละช่วง} = \frac{\text{ขอบบนของอันตรภาคชั้น} + \text{ขอบล่างของอันตรภาคชั้น}}{2}$$

2

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	ระดับความผูกพัน
4.21– 5.00	มากที่สุด
3.41– 4.20	มาก
2.61– 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้เป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถาม โดยขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยววัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขเพื่อความแม่นยำในการวัด
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้
 1. วัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.9653 โดยแบ่งเป็นรายด้าน คือ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด ได้เท่ากับ 0.8684 วัฒนธรรมที่เน้นผลงานได้เท่ากับ 0.8617 วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรได้เท่ากับ 0.8414 วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้เท่ากับ 0.9283 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ได้เท่ากับ 0.8326 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ได้เท่ากับ 0.8966 และ วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ได้เท่ากับ 0.9133 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรมีความน่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง
 2. ความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9102 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีความน่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

1. นำแบบสอบถามจำนวน 277 ชุด พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปมอบให้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ โดยผ่านทางผู้จัดการแผนก และเก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับและลงรหัส (Coding)

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

3. นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติของพนักงานคิดเป็นร้อยละ ความถี่

4. นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มาคิดเป็นค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) และตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

6. ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

7. การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบวิธีการของมาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert ที่แบ่งออกเป็น 1 2 3 4 และ 5 ตามลำดับ การแบ่งเกณฑ์เปรียบเทียบจะแบ่งตรงกึ่งกลางของอันตรภาคชั้น ซึ่งคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 เพื่อให้ได้ลักษณะของเกณฑ์เป็นการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
(บุญชม ศรีสะอาด.2538:101)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ โดยใช้สูตร
(บุญชม ศรีสะอาด.2541:56)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

5.1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อแสดงการกระจาย
ของข้อมูล โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด.2541:87)

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

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α – coefficient)ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2546)

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นขอบแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

covariance แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

5.3.1 ค่า t – test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม กรณีทราบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แบบกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์ บัญชา.2545 : 135)

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

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i=1,2$

S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

$$S_p = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i ; $j = 1, 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

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

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ = df

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\overline{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; j = 1, 2
	S_i^2	แทน	ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; j = 1, 2
	n_i	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i ; j = 1, 2

5.3.2 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2545 : 135)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (กัลยา วาณิชย์บัญชา,2543 : 312-313) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
	MSb	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSw	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	(k-1)	แทน	Degree of Freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)
	(n-1)	แทน	Degree of Freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

$$\text{โดย ค่า } MSW' = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติBrown-forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	Si ²	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี (Least Significant Difference) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 161) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982 : 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation) ค่า Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่ต่างๆ โดยใช้สถิติทดสอบค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 314)

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

เมื่อ	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายของ X
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด x และคะแนนชุด y
	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า x ลด y จะลดด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ มีดังนี้

ค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง 0.00 – 0.20	หมายถึง	แทบจะ ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง 0.21 – 0.45	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าระหว่าง 0.46 – 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง 0.76 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าระหว่าง 0.91– 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าเท่ากับ 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสายงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-25 ปี	74	26.7
26-30 ปี	118	42.6
31-35 ปี	49	17.7
36-40 ปี	21	7.6
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	15	5.4
รวม	277	100

จากตาราง 1 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพียง 15 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 36-40 ปี ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-25 ปี	74	26.7
26-30 ปี	118	42.6
31-35 ปี	49	17.7
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	36	13.0
รวม	277	100

จากตาราง 2 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านอายุ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ตาราง 3 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	208	75.1
สมรส / อยู่ด้วยกัน	65	23.5
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	4	1.4
รวม	277	100

จากตาราง 3 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวนเพียง 4 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	212	76.5
สมรส / อยู่ด้วยกัน	65	23.5
รวม	277	100

จากตาราง 4 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านสถานภาพสมรส ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 รองลงมามีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

ตาราง 5 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 3 ปี	126	45.5
4 – 6 ปี	76	27.4
7 – 9 ปี	40	14.4
10 – 12 ปี	14	5.1
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	21	7.6
รวม	277	100

จากตาราง 5 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 - 12 ปี มีจำนวนเพียง 14 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไปดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 3 ปี	126	45.5
4 – 6 ปี	76	27.4
7 – 9 ปี	40	14.4
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	35	12.7
รวม	277	100

จากตาราง 6 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

ตาราง 7 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับเงินเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	78	28.2
20,001 – 30,000 บาท	150	54.1
30,001 – 40,000 บาท	37	13.4
ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	12	4.3
รวม	277	100

จากตาราง 7 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนเพียง 12 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับเงินเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	78	28.2
20,001 – 30,000 บาท	150	54.1
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	49	17.7
รวม	277	100

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านระดับเงินเดือน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับเงินเดือน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมา มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และมีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

ตาราง 9 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สายงานที่ปฏิบัติ		
สายงานผู้ป่วยนอก	52	18.8
สายงานผู้ป่วยใน	207	74.7
สายงานสนับสนุน	18	6.5
รวม	277	100

จากตาราง 9 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านสายงานที่ปฏิบัติ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานผู้ป่วยใน จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในสายงานผู้ป่วยนอก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวม แต่ละรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	4.48	.520	ดีมาก
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	4.28	.540	ดีมาก
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.93	.690	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.04	.601	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่ง	4.21	.568	ดีมาก

ตาราง 10 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	4.32	.539	ดีมาก
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	4.05	.623	ดี
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	4.19	.449	ดี

จากตาราง 10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.28, 4.32 และ 4.21 ตามลำดับ และด้านที่พบว่าอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 4.04 และ 3.93 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด			
1. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง แม่นยำ ไม่ผิดพลาด	4.57	.551	ดีมาก
2. องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอน	4.39	.619	ดีมาก
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้า แม้ในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ	4.48	.593	ดีมาก
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดโดยรวม	4.48	.520	ดีมาก

จากตาราง 11 แสดงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง แม่นยำ ไม่ผิดพลาด องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้า แม้ในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ และองค์กรของท่านให้ความสนใจใส่ใจในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57, 4.48 และ 4.39 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน			
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการ วัดผลสำเร็จของงาน	4.40	.609	ดีมาก
5. องค์กรของท่านประเมินความสามารถ ของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงาน เป็นหลัก	4.05	.785	ดี
6. ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลมีเป้าหมาย ตรงกันที่ความพึงพอใจของลูกค้า	4.39	.608	ดีมาก
วัฒนธรรมที่เน้นผลงานโดยรวม	4.28	.540	ดีมาก

จากตาราง 12 แสดงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน และทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลมีเป้าหมายตรงกันที่ความพึงพอใจของลูกค้า อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ 4.39 ตามลำดับ และรายข้อที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร			
7. องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ การทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	4.38	.669	ดีมาก
8. องค์กรมีการรับฟังและนำข้อมูลจาก พนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	3.79	.852	ดี
9. องค์กรของท่านดูแลพนักงานเสมือนเป็น ลูกคำเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมี ความสุข	3.61	1.007	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรโดยรวม	3.93	.690	ดี

จากตาราง 13 แสดงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และรายข้อที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร และองค์กรของท่านดูแลพนักงานเสมือนเป็นลูกคำเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.61

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม			
10. องค์กรมีการวางแผนการทำงานใน ลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.09	.694	ดี
11. องค์กรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ใน ลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.14	.653	ดี
12. องค์กรมีการแบ่งงานกันทำตาม ความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้ พนักงานมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมให้งาน สำเร็จ	3.90	.717	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยรวม	4.04	.601	ดี

จากตาราง 14 แสดงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมของ
พยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม
องค์กรมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม และองค์กรมีการแบ่งงานกันทำตาม
ความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมให้งานสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.14, 4.09 และ 3.90 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอา
ชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการ			
<u>เอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ</u>			
13. องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจโรงพยาบาล	4.46	.616	ดีมาก
14. องค์กรเน้นให้พนักงานมีความตื่นตัวอยู่เสมอ โดยมีการเปรียบเทียบผลการทำงานระหว่างฝ่ายต่างๆ	4.08	.733	ดี
15. องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานและมาตรฐานการทำงานกับคู่แข่งเป็นประจำ	4.09	.697	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการ	4.21	.568	ดีมาก
<u>เอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจโดยรวม</u>			

จากตาราง 15 แสดงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจโรงพยาบาล อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และรายข้อที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานและมาตรฐานการทำงานกับคู่แข่งเป็นประจำ และองค์กรเน้นให้พนักงานมีความตื่นตัวอยู่เสมอ โดยมีการเปรียบเทียบผลการทำงานระหว่างฝ่ายต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ 4.08

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง			
16. องค์กรมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความ มั่นคงขององค์กรเป็นหลัก	4.34	.565	ดีมาก
17. องค์กรมีวิธีการปฏิบัติงานที่ให้ ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพของ องค์กร	4.30	.544	ดีมาก
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงโดยรวม	4.32	.539	ดีมาก

จากตาราง 16 แสดงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ องค์กรมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กรเป็นหลัก และองค์กรมีวิธีการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ 4.30 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับ
ความเสี่ยง

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
<u>วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการ ยอมรับความเสี่ยง</u>			
18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น และยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร	4.13	.606	ดี
19. ท่านได้รับการกระตุ้นให้มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในการวางแผนและการ ปฏิบัติงาน	3.98	.722	ดี
<u>วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการ ยอมรับความเสี่ยงโดยรวม</u>	4.05	.623	ดี

จากตาราง 17 แสดงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความ
เสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 เมื่อวิเคราะห์
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น และยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร และท่านได้รับการกระตุ้น
ให้มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในการวางแผนและการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ
3.98 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ความผูกพันต่อองค์กร			
1. ท่านพบว่าค่านิยม (ความเชื่อและทัศนคติ) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของท่านและขององค์กรมีความคล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.72	.736	ดี
2. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อหน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.99	.654	ดี
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร	4.09	.613	ดี
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.24	.592	ดีมาก
5. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา	4.22	.565	ดีมาก
6. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที	4.00	.732	ดี
7. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.07	.551	ดี
8. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรได้เสมอ	3.92	.617	ดี
9. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.56	.945	ดี
10. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ	3.37	.929	ดี
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.92	.520	ดี

จากตาราง 18 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ 4.22 และรายข้อที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อหน่วยงานของท่าน ประสบความสำเร็จ ท่านพบว่าคำนิยาม (ความเชื่อและทัศนคติ) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของท่านและขององค์กรมีความคล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรได้เสมอ ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า และท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.07, 4.00, 3.99, 3.92, 3.72, 3.56 และ 3.37

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ กับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.672	1.557	6.088**	.001
	ภายในกลุ่ม	273	69.831	.256		
	รวม	276	74.502			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
		3.85	3.87	3.91	4.25
21-25 ปี	3.85	-	-.02 (.788)	-.06 (.477)	-.40** (.000)
26-30 ปี	3.87		-	-.04 (.592)	-.38** (.000)
31-35 ปี	3.91			-	-.34** (.003)
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	4.25				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน ทั้งหมด 3 คู่ คือ

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-25 ปีกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.40

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 26-30 ปีกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.38

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 31-35 ปีกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.34

สมมติฐานข้อที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติในการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพสมรสกับ ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
สถานภาพสมรส	โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.89	.554	-2.204*	157.219	.029
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.02	.374			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

สมมติฐานข้อที่ 3 พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.519	.840	3.184*	.024
	ภายในกลุ่ม	273	71.984	.264		
	รวม	276	74.502			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .024 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
		3.87	3.88	3.96	4.16
1-3 ปี	3.87	-	-.01 (.920)	-.09 (.348)	-.29** (.003)
4-6 ปี	3.88		-	-.08 (.426)	-.28** (.008)
7-9 ปี	3.96			-	-.20 (.090)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	4.16				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งหมด 2 คู่ คือ

พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปีกับพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป โดยมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.29

พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปีกับพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป โดยมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.28

สมมติฐานข้อที่ 4 พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับเงินเดือน กับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.128	.564	2.107	.124
	ภายในกลุ่ม	274	73.374	.268		
	รวม	276	74.502			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .124 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสายงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสายงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร

สายงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.435	.717	2.690	.070
	ภายในกลุ่ม	274	73.068	.267		
	รวม	276	74.502			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสายงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .070 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	.353**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .353 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดสูงขึ้นก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 7 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

H₀: วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H₁: วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกรที่เน้นผลงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน	.495**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน มีความน่าจะเป็น (P)

เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .495 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานสูงขึ้น ก็ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

สมมติฐานข้อที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร	.645**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ

.645 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรสูงขึ้นไป ก็มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

สมมติฐานข้อที่ 9 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	.591**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .591 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมสูงขึ้นไป ก็มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

สมมติฐานข้อที่ 10 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	.403**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำทางธุรกิจ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .403 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจสูงขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 11 พัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

H_0 : พัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : พัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

พัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
พัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง	.313**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .313 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านพัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงสูงขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 12 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	.568**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .568 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงสูงขึ้นก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 ดังตาราง 33 ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน
2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรต่างกัน
3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มี ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรต่างกัน
5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรต่างกัน

ตาราง 33 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 ในภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
อายุ	✓	
สถานภาพสมรส	✓	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	✓	
ระดับเงินเดือน		✓
สายงานที่ปฏิบัติ		✓

ตอนที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6-12 ดังตาราง 38 ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กร
2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กร
3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กร

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 9 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 10 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
6. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 11 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
7. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 12 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 38 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 6 -12 ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		r
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด	✓		.353**
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน	✓		.495**
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร	✓		.645**
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	✓		.591**
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	✓		.403**
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง	✓		.313**
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	✓		.568**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
1. พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
6. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
7. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
8. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
9. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
10. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 776 คน ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ.2550

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ในการกำหนดขนาดตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane.1967 :886) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 264 คน และสำรองไว้ 5 % ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ได้เท่ากับ 13 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 277 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 277 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิก ในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่ายและเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience)

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportional) (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2545 : 12-13)

สายงานที่ปฏิบัติ	ประชากร (คน)	ร้อยละ	ตัวอย่าง(คน)
ผู้ป่วยใน	579	75	207
ผู้ป่วยนอก	147	19	52
งานสนับสนุน	50	6	18
รวมจำนวนพนักงาน	776	100	277

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง และ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งมี 19 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน
2. นำแบบสอบถามจำนวน 277 ชุด พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปมอบให้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ โดยผ่านทางผู้จัดการแผนก และเก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับและลงรหัส (Coding)
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS(Statistical Package for the Social Sciences)
3. นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติของพนักงานคิดเป็นร้อยละ ความถี่
4. นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมาคิดเป็นค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) และตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

6. ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

7. การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบวิธีการของมาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert ที่แบ่งออกเป็น 1 2 3 4 และ 5 ตามลำดับ การแบ่งเกณฑ์เปรียบเทียบจะแบ่งตรงกึ่งกลางของอันตรภาคชั้น ซึ่งคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 เพื่อให้ได้ลักษณะของเกณฑ์เป็นการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test)

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทั้งนี้ หากพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน ผู้วิจัยก็จะใช้การวิเคราะห์วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป

2.3 ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 ใช้การทดสอบแบบ t-test ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีเพียง 2 กลุ่ม และตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ

3.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (One way ANOVA) สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวของตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป ถ้าผลการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ LSD (Least- Significant Different) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

3.3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณและตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ส่วนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษามีดังนี้

อายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

สถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 รองลงมามีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

ระดับเงินเดือน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมา มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และมีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

สายงานที่ปฏิบัติ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานผู้ป่วยใน จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมา ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานผู้ป่วยนอก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ส่วนที่2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษามีดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษามีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน (ค่าเฉลี่ย 4.02) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

สมมติฐานข้อที่ 3 พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 7 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อที่ 9 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อที่ 10 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 11 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 12 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในด้านข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 76.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปีคิดเป็นร้อยละ 45.5 มีระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.1 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 74.7 ซึ่งจากผลการวิจัยข้างผลจะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี เนื่องมาจาก ปัจจุบันรพพยาบาลมรการขยายตัวทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถแข่งขันในธุรกิจโรงพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการเพิ่มบุคลากรในวิชาชีพพยาบาลมากยิ่งขึ้นในทุกๆปี เพื่อให้สามารถรองรับการขยายตัวและสามารถให้บริการผู้ป่วยอย่างทั่วถึง และมีการขยายพื้นที่ในการให้บริการออกไป มีการสร้างตึกผู้ป่วยใหม่ เพื่อให้สามารถให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาลอย่างเต็มที่ ดังนั้นในระยะที่ผ่านมาจึงจะมีจำนวนพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเป็นจำนวนมาก ประกอบกับอัตราการลาออกของพนักงานเดิมก็มีอยู่ จึงต้องหาพนักงานเพื่อมาทดแทนอัตราที่ขาดไป จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี

และพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาใหม่นั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว จึงมีอายุระหว่าง 26-30 ปี

สำหรับข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมในระดับดี และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของวัฒนธรรมองค์กรพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ในระดับดีมาก อันเนื่องมาจาก โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความถูกต้อง แม่นยำและผิดพลาดน้อยที่สุด เนื่องจากโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นสถานพยาบาลที่ดูแลรักษาผู้ป่วย ดังนั้นในการปฏิบัติงานของพยาบาลจะต้องมีความตั้งใจในการให้การรักษายาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างถูกต้อง และไม่ผิดพลาด โดยให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกๆ ขั้นตอน ของการทำงาน เพื่อที่จะสามารถให้บริการทางด้านการรักษายาบาลแก่ลูกค้าอย่างดีที่สุด และสร้างความประทับใจลูกค้าสูงสุด และโรงพยาบาลฯ ยังให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน โดยมีการประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกๆปี เพื่อที่จะประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ผลตอบแทนแก่พนักงานประจำปี โดยดูจากความสามารถจากการปฏิบัติงานของปีนั้นๆ เพื่อที่จะกระตุ้น และส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และ สามารถผลักดันให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ สำหรับด้านการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจนั้น โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจาก ปัจจุบัน ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีเป็นจำนวนมาก การที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จะเป็นผู้นำในธุรกิจได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบในหลายๆด้านที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถได้เปรียบคู่แข่งได้ อันได้แก่ ทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เทคโนโลยีในการรักษายาบาลที่ทันสมัย รวมไปถึง การให้บริการด้านต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้า ซึ่งจะสามารถสร้างความประทับใจได้สูงสุด ซึ่งผู้ที่ให้บริการทางด้านการรักษายาบาลแก่ลูกค้าโดยตรงนั่นก็คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีหน้าที่ที่จะดูแลผู้ป่วยตั้งแต่เข้ามารับการรักษา จนกลับบ้าน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถให้บริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า นั้นหมายถึง เมื่อลูกค้ามีความประทับใจในการบริการที่ดีของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์แล้ว ก็จะกลับมาใช้บริการอีก และเป็นลูกค้าประจำแก่โรงพยาบาล เป็นการสร้างความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลกับลูกค้า ซึ่งก็จะสามารถทำให้องค์กรสามารถเอาชนะคู่แข่งและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้องค์กรมีความมั่นคงสูงขึ้น พนักงานทุกคนมีความมั่นใจและภูมิใจในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

สำหรับข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี อันเนื่องมาจากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยที่พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และจะพยายามคิดหาวิธีการ

ใหม่ๆมาเสนอเพื่อที่จะปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ก็ให้ความสำคัญ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อที่จะนำมาพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับพนักงาน รู้สึกผูกพันและมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร และต้องการที่จะปฏิบัติการกับโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ต่อไป

ในการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้ผลสรุปและมีประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายผลการค้นคว้าวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนและสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน ดังนี้

อายุ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุมากนั้น จะรู้ถึงค่านิยมขององค์กร จึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จึงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุ ฉ่ำชูศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัดพบว่าพนักงานที่มี อายุ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่างกัน

สถานภาพสมรส พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยที่ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อาจเนื่องมาจาก การที่พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสนั้น จะต้องการความมั่นคงในการทำงาน อาจกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวของตนได้ นั่นคือถ้าเปลี่ยนสถานที่ทำงานก็จะต้องคำนึงถึงปัจจัยในหลายๆด้าน เช่น ความสะดวกในการเดินทาง สวัสดิการต่างๆสำหรับครอบครัว เป็นต้น ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีความมั่นคง และมีความสะดวกในการเดินทาง และมีสวัสดิการต่างๆสำหรับพนักงานและครอบครัวพนักงานที่น่าพึงพอใจ จึงทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 : 85) ที่พบว่าพนักงานสายวิศวกรรมองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อาจเนื่องมาจากพนักงานที่สมรสแล้วมีความต้องการ

ความมั่นคงในการทำงาน ต้องการสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว จึงเห็นว่าการเปลี่ยนงาน และการลาออกจากงานเป็นเรื่องความเสี่ยง จึงพยายามที่จะรักษาสถานภาพและบทบาทของตัวเอง ไม่ให้ตกงาน โดยเฉพาะคนที่มีภาระที่จะต้องรับผิดชอบในครอบครัว หรือ เป็นกำลังหลักของครอบครัว

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่เราจะต้องพยายามทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกผูกพันผูกพันใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จึงไม่อยากจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จารุ น้าชูศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่างกัน

ระดับเงินเดือน พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ได้มีโครงสร้างของเงินที่ชัดเจน นั่นคือ มีหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนที่ยุติธรรม และเหมาะสม และเมื่อเปรียบเทียบกับโครงสร้างเงินเดือนกับโรงพยาบาลอื่นๆแล้ว พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีความพอใจในระดับเงินเดือนของตน ดังนั้น ไม่ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีฐานเงินเดือนที่ต่างกันหรือไม่นั้น ก็จะไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล (2548: 105) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ระดับเงินเดือน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่เงินเดือนสูงหรือเงินเดือนน้อยจะมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน

สายงานที่ปฏิบัติ พยาบาลวิชาชีพที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน เนื่องมาจาก ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นลักษณะเฉพาะของสาขาวิชาชีพหนึ่งที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น ไม่ว่าจะอยู่สายงานใด ก็จะมีคามมุ่งมั่น ทุ่มเท ที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนเองให้ดีที่สุด เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ นั่นคือ

พยาบาลวิชาชีพทุกสายงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับองค์กรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538: 62) ที่ทำการศึกษา การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า สายงานที่ปฏิบัติงานนั้นไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้าน วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะ คู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง และ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จึงสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดของงาน และพนักงานมีความคิดเห็นในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานมากขึ้น ก็จะทำให้งานที่ทำนั้นมีประสิทธิภาพ และยังก่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน อินกัน. (2547 : 87) ที่พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด มีทัศนคติที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมในระดับดีมาก และมีลักษณะเด่นสุดในงานที่ให้รายละเอียดแก่ผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน ตลอดจนมีความภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งลักษณะเด่นดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในการทำงาน และมีความสำคัญต่อการทำงานเพราะไม่เพียงแต่จะทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ ยังสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนลูกค้าได้

2.2 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่า ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ พนักงานก็จะมีภาวะกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีที่สุด เพื่อที่จะได้รับการประเมินความสามารถจากผลงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ มยุรี กมลมาตยากุล (2547 : 8) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยแสดงออกในรูปของการทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นพนักงานก็จะเกิดความทุ่มเท ทั้งกำลังกาย และกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาดี พนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนที่ดี ก็จะมีคามมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้น

2.3 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย นั้นแสดงให้เห็นว่า หากองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านทักษะการทำงานส่วนบุคคล และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแล้ว เช่น การจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานของตนเป็นอย่างดีสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในด้านการเห็นคุณค่าของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคสท์ (Coates, G.1997) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรที่让员工รับผิดชอบตนเอง และผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรม เป็นส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร ดังนั้นพนักงานก็จะทุ่มเท ความรู้ ความสามารถที่ได้รับมานั้นมาใช้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งหากองค์กรมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร ก็จะทำให้พนักงานพยายามที่จะคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2.4 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีการวาง

แผนการทำงานในลักษณะเป็นทีม ให้นักงานร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และหากองค์กรมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถของพนักงาน อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างประสบความสำเร็จ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และจะส่งผลให้พนักงานมีความรักใคร่ กลมเกลียว ผูกพันกันมากขึ้น เนื่องจากมีเป้าหมายเดียวกันที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน อินกัน. (2547: 88) ที่พบว่า พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัท มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากพนักงานจะร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มสามารถอย่างเต็มที่ที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.5 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจสูงจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเล็กน้อย กล่าวได้ว่า หากองค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างแท้จริง เอาใจใส่ ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในกาปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว นั้น จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ องค์กรจะต้องแสดงให้เห็นพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร หากองค์กรประสบความสำเร็จในการแข่งขันทางธุรกิจ

2.6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงสูงจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเล็กน้อย กล่าวคือ หากองค์กรมีการดำเนินงานและบริหารงานโดยคำนึงถึงความมั่นคงขององค์กรเป็นหลัก ก็จะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าได้ปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพ และทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นอาจจะเสนอตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : 21) ที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกดี ๆ ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกหลายวิธี เช่น การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าของ

องค์กร ไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าของตนก็ตาม

2.7 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย นั่นหมายถึง องค์กรมีการสนับสนุน และกระตุ้นให้พนักงานมีการเสนอแนวความคิดในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆให้ดีขึ้น เน้นให้พนักงานพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ รวมถึงรู้สึกห่วงใยและช่วยหาวิธีการต่างๆมาแก้ไขเมื่อองค์กรประสบปัญหา โดยที่องค์กรเปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน และเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาแล้ว ก็จะส่งเสริมให้พนักงานสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆขององค์กรได้เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 :73) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับ 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นให้เห็นความสำคัญปัจจัยดังกล่าว โดยการสร้างโอกาสให้พนักงานได้มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นอิสระและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร นอกจากนี้ควรสนับสนุนการรับรู้ในนโยบายขององค์กรและกิจกรรมที่สามารถเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับ

จากผลการวิจัยในด้านวัฒนธรรมองค์กรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร จะเห็นได้ว่า หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆที่ชัดเจน และสามารถสื่อให้กับพนักงานในองค์กรได้รับทราบถึง วัฒนธรรมขององค์กรแล้ว ก็จะสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่จะดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กร และจะมุ่งมั่น ท่วมเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ กริช สืบสนธิ์(2535:25) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า “วัฒนธรรมเข้มแข็ง” มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่รับรู้กันด้วยความพร้อมใจ ดังนั้น โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งองค์กรหนึ่ง จึงทำให้พนักงานมีรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จึงมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบของธุรกิจ โดยอาจทำการหาแนวคิดทางด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านอื่นๆ ที่อาจจะเหมาะสมกับองค์กร นำมาเพื่อพัฒนาให้องค์กรมีความเป็นมืออาชีพทางด้านการรักษาพยาบาล เพื่อให้ลูกค้ามีความมั่นใจในการมาใช้บริการ เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นทางด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยให้ออกาสในการฝึกอบรมให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นทางด้านการให้ความดีความชอบ คือการให้รางวัลตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีบรรทัดฐานในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรเป็นเวลายาวนาน รวมทั้งเป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และการไม่ตั้งใจในการทำงาน ซึ่งถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งก็จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและอยากที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานและสามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมืออาชีพ สามารถสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าที่มาใช้บริการได้สูงสุด

2. จากข้อมูลทางด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ดังนั้น การที่องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องสามารถสร้างให้พนักงานมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงมากยิ่งขึ้น โดยที่ผู้บริหารจะต้องหานโยบาย และ วิธีการต่างๆ ที่จะสามารถสื่อสารและสร้างให้พนักงานเกิดการยอมรับ และรู้สึกในการที่จะดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรในทุกๆ ด้าน โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความป็นเลิศ ซึ่งปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด ผู้บริหารควรกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ใช้หลักเหตุผลทั่วไป โดยมีความยืดหยุ่นบ้าง มีการให้คำแนะนำที่ดี มีความยุติธรรม มีข้อมูลที่สามารถช่วยสนับสนุนการทำงาน มีมาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งจากผลลัพธ์ และจากวิธีปฏิบัติ เท่าๆ กัน และให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร ผู้บริหารความใส่ใจในผลกระทบที่มีต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน และรับฟังข้อมูลจากพนักงานในทุกๆ ระดับ ไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการตัดสินใจของการบริหารองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน โดยมีมาตรฐานที่แน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยๆ แต่หากต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจ ควรจะให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และในการวางแผนควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน เมื่อเกิดปัญหาก็ร่วมกันแก้ไขปัญหาพร้อมร่วมกันเสนอแนะ เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา และนำไปพัฒนางานนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ผู้บริหารควรชักนำและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ในขณะเดียวกันควรส่งเสริมขวัญกำลังใจและจูงใจพนักงานให้มีศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น ควรการให้รางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายเป็นไปได้อย่างจริงจัง ไม่ควรกำหนดเป้าหมายที่สูงเกินกว่าความเป็นไปได้มากเกินไป จะทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ เกิดความเครียด และหมดหวังได้

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารที่คำนึงถึงและให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพภาพขององค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องของสถานะภาพขององค์กร

2.7 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมใหม่ๆ รูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ในองค์กร กระตุ้นให้พนักงานยอมรับความเสี่ยงอันเกิดขึ้นได้กับชีวิตการทำงานของพนักงาน เช่น การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ เป็นต้น และควรจัดฝึกอบรมพนักงานทุกระดับในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านจิตใจและอารมณ์ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

3. จากข้อมูลทางด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้นต่อไป โดยที่องค์กรจะต้องหาแนวทางและวิธีการที่จะสามารถสร้างความผูกพันแก่พนักงาน ทั้งทางด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมถึงการสร้างความรู้สึกผูกพัน ที่อาจเกิดได้จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานด้านต่างๆ การที่องค์กรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำไปใช้ปฏิบัติ นั้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ พนักงานก็เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสามารถของตน และความมั่นคง มีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้พนักงานอยากจะทำปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

4. จากข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรรองลงมาก็คือวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับ

ความเสี่ยง ดังนั้น องค์กรควรเน้นและให้ความสำคัญต่อบัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้มากกว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านอื่นๆ กล่าวคือ หากพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านบุคลากร โดยการให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงาน มีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ส่วนในด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ส่งเสริมให้พนักงานร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง โดยการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานให้ดีขึ้น ยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ และกระตุ้นและส่งเสริมให้มีความคิดกล้าตัดสินใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าปัจจัยด้านเหล่านี้อยู่ในระดับที่สูง ก็จะส่งผลให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงขึ้นไปด้วย ดังนั้นจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อที่จะสามารถสร้างให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น หากต้องการทราบถึงผลการวิจัยที่ครอบคลุมทั้งองค์กรในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาวิจัยกับพนักงานในทุกๆ ตำแหน่งงานขององค์กร เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบว่าจะให้ผลแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่ต่างกัน
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้มีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในองค์กร หรือปัจจัยลักษณะงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริช สืบสนธิ์. (2535). สร้างวัฒนธรรมให้องค์กรสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา ทรงงาม. (2549). วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คมสัน อินกัน. (2547). ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์.
- ณพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์. (2549). วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปัญญา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณินพนธ์ กศม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บริษัททศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- บุษยาณี จันท์เจริญ. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่าย เอกสาร.
- ปวีณา บุญเจริญ. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการ
บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2539.
- ภคินี ศรีทรา. (2549). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรคดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การ
จัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ มหานนท์ (2529).การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนท์
สโตร์.
- มยุรี กมลมาตยากุล. (2547).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทเอ
เชอร์คอมพิวเตอร์จำกัด.สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล. (2548). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัท อีสต์
เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์.บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- วารี ตรียุทรวรรณ. (2547 : 65).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงาน
กิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน.สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา กอวัฒนสกุล. (2539).การสร้างวัฒนธรรมองค์การขึ้นใหม่, เพิ่มผลผลิต.กรุงเทพฯ: ไทย
วัฒนาพานิช.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิศวกรรม. สาร
นิพนธ์.บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่าย
เอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541).พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ :บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคาร
แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.สารนิพนธ์.บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ :บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

สุวรรณิน คณานุวัฒน์. (2536).ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสพการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน.วิทยานิพนธ์. วท.ม (สังคมศาสตร์).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุวัณ ฉลภิญโญ. (2547).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน).สารนิพนธ์.บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533).ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.สารนิพนธ์.รป.ม (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Angle ;& Perry. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative science Quarterly .20: 1-14.

Buchanan. (1974).Building Organizational Commitment; The Socialization of Managers in work Organization, Administrative Science Quarterly.19(4):533-543.

Coates,G(1997). Organization Men-Women and Organizational Culture.Vol. 13 :114 -124.

Martin, N. Thomas ;& Hafer, C. John. (1995, June). Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment. Telemarketing. (16): 13.

Porter; et al. (1974).Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician, Journal of Applied Psychology.59(5) :603-309.

Robbins,Stephen P; & Coulter, Mary.(2002).Management.USA : Prentice Hall.

Sheldon, M.E. (1971 ,June).”Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization, Administrative Science Quarterly. (16): 143.

Sommer. S.M., Bae. S.H. ;& Luthans. F. (1996). The structure-climate relationship in Korean Organizations, Asia-Pacific Journal of Management. Vol. 12.

Steer , Richard M. (1977,March) . Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 22(1):46-56.

Steers ;& Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw – Hill: 425-450.

S.Kaliyamoorthy ;& R. Mohan Kumar. (2001). **Organizational Culture and Commitment in Public Limited Companies**. Retrieved,2001, from : <http://www.thepizzabelt.com>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ☐ 21-25 ปี | ☐ 26-30 ปี |
| ☐ 31-35 ปี | ☐ 35-40 ปี |
| ☐ มากกว่า 40ปีขึ้นไป | |

2. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด
- ☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน
- ☐ หม้าย / หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | |
|--|-------------------------------------|
| ☐ 1 - 3 ปี | ☐ 4 - 6 ปี |
| ☐ 7 - 9 ปี | ☐ 10 - 12 ปี |
| ☐ มากกว่า 12 ปีขึ้นไป | |

4. ระดับเงินเดือน

- | | |
|--|---|
| ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท | ☐ 20,001 – 30,000 บาท |
| ☐ 30,001 – 40,000 บาท | ☐ ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป |

5. สายงานที่ปฏิบัติ

- ☐ สายงานผู้ป่วยนอก
- ☐ สายงานผู้ป่วยใน
- ☐ สายงานสนับสนุน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด						
1	องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงาน ความถูกต้อง แม่นยำ ไม่ผิดพลาด					
2	องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอน					
3	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้า แม้ในเรื่องเล็กๆน้อยๆ					
วัฒนธรรมองค์กรเน้นผลงาน						
4	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน					
5	องค์กรของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก					
6	ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลมีเป้าหมายตรงกันที่ความพึงพอใจของลูกค้า					
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร						
7	องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ					
8	องค์กรมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม						
10	องค์กรมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
11	องค์กรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
12	องค์กรมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมให้งานสำเร็จ					
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ						
13	องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ รพ.					
14	องค์กรเน้นให้พนักงานมีความตื่นตัวอยู่เสมอ โดยมีการเปรียบเทียบผลการทำงานระหว่างฝ่ายต่างๆ					
15	องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานและมาตรฐานการทำงานกับคู่แข่งเป็นประจำ					
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง						
16	องค์กรมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กรเป็นหลัก					
17	องค์กรมีวิธีการปฏิบัติงานที่ให้ ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร					
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง						
18	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานให้ดีขึ้น และยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
19	ท่านได้รับการกระตุ้นให้มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในการวางแผนและการ ปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว
และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านพบว่าค่านิยม (ความเชื่อและ ทัศนคติ) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ของท่านและขององค์กรมีความ คล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์กร					
2	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ ส่วนตัวเพื่อหน่วยงานของท่านประสบ ความสำเร็จ					
3	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร					
4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
5	ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่าน ประสบปัญหา					
6	เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที					
7	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อ ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8	ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง ใหม่ๆขององค์กรได้เสมอ					
9	ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
10	ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจน เกษียณอายุ					

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว รวิวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล
วันเดือนปีเกิด	8 พฤศจิกายน 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22 ถนนสีรินธร เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2546	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร